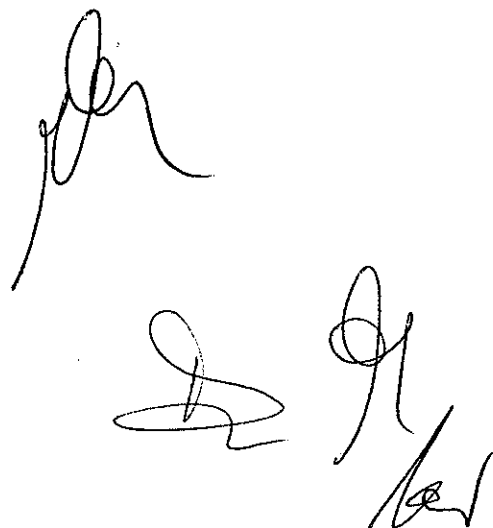


**CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL COMUNE
DI BALLAO**

Triennio 2019-2021

SOTTOSCRITTO IN DATA 02/08/2019

Preintesa del 07/06/2019

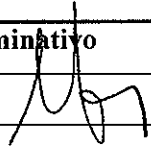
Three handwritten signatures in black ink are located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be of different individuals.

COMUNE DI BALLAO

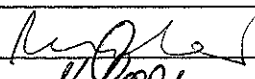
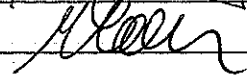
(Provincia del Sud
Sardegna)

L'anno duemiladiciannove, il giorno 2 del mese di Agosto, alle ore presso la sala della
Giunta del Comune di Ballao si sono riunite:

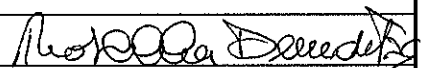
☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Antonina fadda 

☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CGIL- territoriale	Remo Lai 
UIL-FPL territoriale	Priamo Foddis 

☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
CGIL - RSU	Rosella Demontis 

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma;
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo al revisore, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

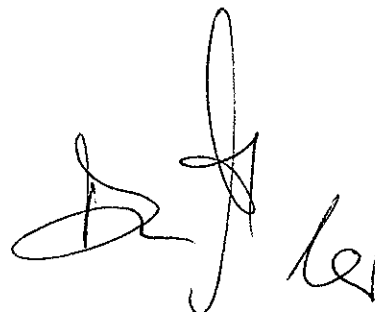
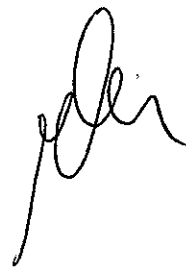
Art. 1 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo Aziendale si applica a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con decorrenza 1.1.2019.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono: a) la RSU; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL del 21.05.2018.
5. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dalla Giunta Comunale ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche
6. Per la delegazione di parte pubblica la firma è apposta solo dal Presidente. Per la parte sindacale, firmano la RSU (come soggetto unico ed unitario) ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Anche per la riunione finalizzata alla sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo, devono essere formalmente invitati sempre tutti i soggetti sindacali legittimati alla trattativa, compresi quelli che ne contestano i contenuti ovvero che, comunque, hanno ritenuto di non partecipare mai o solo in modo occasionale al negoziato.
7. Ai fini della contrattazione decentrata integrativa non esistono regole, legali o contrattuali, che impongano un numero minimo di firme o di percentuali predefinite di rappresentatività sindacale per la validità del contratto integrativo, conseguentemente, l'ipotesi di accordo (e, successivamente, anche il contratto integrativo) è valido anche se non è stata firmata da tutti i soggetti sindacali legittimati ad eccezione delle RSU. Tuttavia le parti concordano che nel corso del negoziato le stesse diano il proprio contributo affinché si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile.
8. A cadenza annuale, con apposito accordo integrativo, vengono anche definite le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
9. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
10. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.
11. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

12. 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 e a tempo parziale)

Art. 2 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto - in qualità di organo di interpretazione autentica- si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 21.5.2018) ed è soggetto alla stessa procedura di stipulazione di presente contratto.

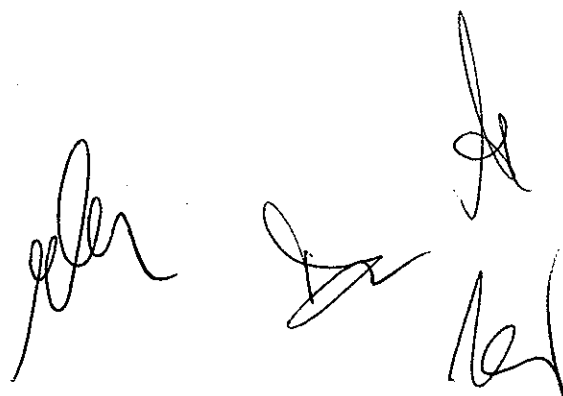


TITOLO I – GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 3- Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. In caso di sciopero, si applicane le norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, secondo la disciplina di cui all'accordo collettivo nazionale, stipulato in data 19.9.2002.
2. L'ente, provvede autonomamente all'individuazione dei servizi essenziali, delle prestazioni dovute e dei contingenti di personale necessari a garantire l'erogazione delle stesse durante gli scioperi
3. Il contingente minimo di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali è il seguente:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingente minimo
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	1 istruttore amministrativo contabile
Elettorale/leva	a) Qualora lo sciopero coincida con l'ultimo giorno previsto da scadenze di legge della leva militare, per la revisione dinamica semestrale delle liste elettorali, della nomina dei presidenti e degli scrutatori;	
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.	1 addetto
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete Stradale in caso di calamità naturali e pregiudizio dell'incolumità pubblica.	1 istruttore tecnico o un istruttore direttivo tecnico



TITOLO II - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 4 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

1. Il fondo delle risorse decentrate annualmente calcolate (nelle forme e con i limiti di cui ai CCNL del comparto Funzioni Locali e dalla normativa vigente) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali previsti dai CCNL, avendo cura di rispettare i criteri generali come appresso indicati:

- a. deve essere garantita la corrispondenza tra risorse erogate e capacità del personale destinatario di soddisfare i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie dell'amministrazione;
- b. le risorse devono essere attribuite a seguito di un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- c. devono essere connesse con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- d. deve essere garantita la valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti;
- e. la ripartizione deve essere informata ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- f. le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance – devono essere distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- g. la premialità deve essere sempre ricondotta ad effettive e misurate prestazioni lavorative del dipendente da cui discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto sulle funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- h. la ripartizione delle risorse finanziarie accessorie deve rispettare il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii);
- i. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- j. la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 - parte variabile¹ - è destinata ai seguenti trattamenti economici²:

a) premi correlati alla performance organizzativa, c.d. produttività collettiva

¹ Ad esclusione delle somme integrate ai sensi dell'art. 67 c. 3 lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco) come previsto dall'art. 68 c. 3 CCNL 21.5.2018

² Trattamenti economici di cui all'art. 67 comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del CCNL 21.5.2018

- b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, *rectius* (disagio – rischio – maneggio valori);
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi previsti per le prestazioni di lavoro in giorno festivo e per il riposo compensativo di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies
- k. almeno il 30% delle risorse di parte variabile è destinata alla performance individuale ai sensi dell'art. 68, comma 3 del CCNL 21/5/2018. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo.

Art. 5 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro 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 dei Dirigenti/Titolari di PO.
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 delle prestazioni), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. 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 Dirigente/Titolare di PO. di cui al comma 4 del presente articolo.
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, dovranno essere opportunamente rapportati alla percentuali di lavoro parziale ed agli eventuali mesi di servizio.
9. Le valutazioni del personale devono essere fatte entro i quattro mesi successivi all'anno di competenza.

Art. 6 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale, per un importo da definire tra 1 a 10 €, che svolge attività:

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

2. Viene definita **attività disagiata** una particolare:

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente, in condizione di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

INDENNITÀ PREVISTA € 1,20 AL GIORNO

- b. articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza;

INDENNITÀ PREVISTA € 1,20 AL GIORNO.

- c. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

INDENNITÀ PREVISTA € 1,20 AL GIORNO

- d. La disponibilità ad effettuare prestazioni lavorative, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali o per operazioni connesse ad eventi imprevedibili ed urgenti che possono avere implicazioni con la pubblica sicurezza o con la protezione civile, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi (ad esempio nei giorni di sabato e domenica e festivi e in ragione della non predeterminazione dell'orario di servizio) tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. L'indennità compete a condizione che si verifichino almeno due episodi nel bimestre.

INDENNITÀ PREVISTA € 5,00 AL GIORNO

Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria.

3. Vengono definite **attività esposte a rischio** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e ss.mm.ii. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:

4. Danno inoltre titolo alla corrispondente indennità le prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua:

- a) esposizione a rischio specifico per utilizzo di agenti chimici (vernici, solventi, prodotti per attività di piccola manutenzione), per esposizione ad agenti fisici (rumore, vibrazioni) e per potenziali contatti con agenti biologici (es. pulizia canalizzazioni, scarichi, tombini, fognature);
- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari;
- c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni o microtraumi;
- d) esposizione a rischio per prestazioni che comportano in modo diretto e continuo esercizio di automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- e) rischio biologico derivante da attività che comportano una costante e significativa esposizione di contrarre malattie infettive;
- f) lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria effettuate in strade urbane ed extraurbane;
- g) Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività nel mese, entro i seguenti valori:

- 1,30 € al giorno

5. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino **maneggio di valori*** di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati Importi maneggiati giornalieri	Indennità €/giorno
Fino a € 500,00	-
da € 500,01 a € 3.000,00	1,00
Oltre € 3.001,01	1,55

6. Il personale avente diritto alla predetta indennità è quello individuato con provvedimento motivato del Dirigente/Titolare di P.O. e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

7. 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 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.

8. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, a consuntivo e su attestazione del competente Dirigente/Responsabile di PO, secondo la fascia di appartenenza del dipendente addetto al maneggio valori e limitatamente e ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori.

9. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Dirigente/Titolare di PO in base alla effettiva prestazione del servizio.

Art. 7 – Indennità per specifiche responsabilità

L'istituto dell'indennità per specifiche responsabilità, ha come scopo precipuo quello di remunerare le posizioni lavorative nonché quelle specialistiche (o professionali), comportanti particolari responsabilità, considerate di importanza decisiva per l'ente, per rispondere al meglio alle proprie finalità istituzionali

1. La finalità principale di tale istituto è quella di individuare e premiare quelle posizioni di responsabilità definibili oggettivamente e funzionalmente "strategiche" per l'Ente, a prescindere dalle unità di personale che effettivamente le ricoprono.

2. L'individuazione e l'attribuzione delle posizioni lavorative comportanti specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva della produttività né volte a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 31.3.1999 e comunque alle declaratorie vigenti nel tempo. Le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura, devono interessare un numero ristretto di dipendenti in ciascuna struttura, ai quali, sulla base del modello organizzativo adottato dall'ente sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive.

3. L'Ente e la parte sindacale concordano annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche posizioni non sono generalizzate e non coincidono con la sola attribuzione della responsabilità di procedimento.

4. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente e preventivamente individuate dal competente Funzionario PO, 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);
- b) 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;
- c) 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 settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.

5. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento, per configurare le posizioni di lavoro "strategiche" da attribuire ai dipendenti 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 APO.

10. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 600,00 ad un massimo di €. 2.200,00, è determinato dal competente Funzionario PO applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

11. 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).

12. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione di incarico).

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 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5
b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15

1) Responsabilità procedimenti di spesa e provvedimenti esterni	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) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	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

PUNTEGGI > INDENNITÀ

Da 41 a 45 Punti	= € 2.200,00
Da 33 a 40 Punti	= € 1.850,00
Da 27 a 32 Punti	= € 1.500,00
Da 21 a 26 Punti	= € 1.100,00
Da 18 a 20 Punti	= € 850,00
Da 11 a 17 Punti	= € 600,00;

Art. 8 – Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare:

a) le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità affidati:

- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ;
- archivisti informatici³;
- formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità:

- derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile

2. L'importo fino a 350 € non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 7 se erogata con la stessa motivazione.

3. L'indennità non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma pertanto qualora le suddette funzioni venissero svolte in modo plurimo da uno stesso dipendente, sarà corrisposta una sola indennità nella misura massima prevista dal contratto (fino a € 350,00 annuali).

10.3 Si considera "archivista informatico" il personale che, munito di una password individuale di accesso al sistema informatico preventivamente autorizzata, gestisce un archivio centralizzato dell'Amministrazione, intendendo per gestione l'attività di inserimento/ modifica/ cancellazione dati, escludendo, in tal senso, la sola attività di visualizzazione dei dati contenuti nell'archivio. Tali archivi informatici devono risultare censiti nel Documento Programmatico della Sicurezza, richiesto dalla vigente normativa sulla privacy.

4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente/Titolare di PO, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Segretario Generale. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

5. Il compenso individuale, proporzionato ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese prestato, verrà quantificato suddividendo il budget, definito annualmente tra le parti, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima stabilita dall'accordo annuale ed è liquidato in un'unica soluzione a consuntivo.

Art. 9 – Trattamento economico accessorio della Polizia Locali

1. La funzione della Polizia Locale è stata trasferita all'Unione dei Comuni del Gerrei. Pertanto sarà il CDI dell'Unione a definire criteri, parametri e condizioni per l'erogazione del trattamento economico accessorio della P.L..

Art. 10 - Turno

2. Per l'applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nell'art. 23 del CCNL 21/05/2018

Art. 11 - Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nell'art. 24 del CCNL 21.05.2018 e si conferma quanto previsto dal comma 3 dello stesso articolo.
2. Le parti stabiliscono di NON ELEVARE il limite di cui al comma 3 del citato art. 24 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1 dello stesso articolo.

Art. 12 – Progressioni economiche orizzontali (P.E.O.)

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 50%.

2. La loro decorrenza è fissata allo 1 gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie e possono essere effettuate anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'ente.

Esse sono disciplinate da una specifica disposizione regolamentare che si ispira ai seguenti criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.5.2018:

- a) è richiesto come requisito un'anzianità di servizio, anche presso altri enti, al 31 dicembre dell'anno precedente di trentasei mesi nella posizione immediatamente precedente
- b) essa è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente; tale graduatoria può essere formata per ogni singolo settore;
- c) la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti tre criteri:

- la valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 70 punti. Nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per assenza o altre ragioni, viene utilizzata la valutazione complessiva dei tre anni precedenti;
 - la esperienza acquisita, intesa come anzianità nel profilo, fino al 20%, da calcolare in misura proporzionale agli anni;
 - gli esiti delle attività formative che sono state certificate, quali ad esempio superamento degli esami per la patente europea dei computer ovvero crediti formativi in generale, per un punteggio massimo del 10%, in relazione di 5 punti per ogni attestato acquisito.
- d) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con la valutazione più elevata, nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto il punteggio più elevato nel fattore raggiungimento degli obiettivi e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.




TITOLO III

DISPOSIZIONI PER LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE

Art. 13 - Salario accessorio del personale assunto con contratti flessibili e con contratti a tempo parziale

1. Ai sensi del comma 6 dell'art. 2, del comma 11 dell'art. 3, del comma 10 dell'art. 7 del CCNL del 14.9.2000 concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al presente contratto, ad eccezione delle progressioni economiche, alle condizioni disciplinate dal presente contratto, il personale assunto con:
 - a) Contratto di lavoro a tempo determinato (anche per funzioni e servizi in convenzione), secondo la disciplina di cui all'art. 3 del presente contratto decentrato;
 - b) Contratto di formazione lavoro;
2. Tutti i lavoratori dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 12 mesi continuativi, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.



TITOLO IV

VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE (PREMIALITÀ)

Art. 14 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale) in base ai seguenti criteri generali:
 - Incidenza della performance organizzativa per il 30% della valutazione e del budget
 - Incidenza della performance individuale per il 70% della valutazione e del budget
2. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.
3. L'incentivo della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal Sistema di valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (performance organizzativa) e individuale (performance individuale).
4. Il Sistema di valutazione definirà i pesi da assegnare al grado di compartecipazione al raggiungimento della performance organizzativa e della performance individuale nel rispetto dei principi di cui al precedente comma
5. Il trattamento accessorio collegato alla performance del personale viene annualmente attribuito in funzione degli esiti della valutazione dalla performance conseguita in relazione:
 - a) al contributo reso per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
 - b) al grado di conseguimento degli obiettivi specifici di performance individuale
 - c) alla valutazione dei comportamenti organizzativi.

Il punteggio minimo per l'accesso al premio è pari a 50 punti.

6. Le Parti per garantire la corretta erogazione del trattamento accessorio collegato alla performance, concordano che:
 - a) Le prestazioni oggetto di valutazione devono essere prioritariamente individuate e comunicate mediante le schede di valutazione, a cura dei Dirigenti/Titolari di PO ad ogni singolo dipendente;
 - b) Il premio è ripartito fra i lavoratori in servizio in ragione del concorso della struttura di appartenenza e dell'apporto da ciascuno finalizzato al conseguimento dei risultati;
 - c) La quantificazione del trattamento accessorio è determinato nel modo come appresso indicato:

C.1) Determinazione del budget individuale in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione:

- I. categoria A – parametro 100;
- II. categoria B – parametro 106;
- III. categoria B – posizione infracategoriale B3 (giuridica) – parametro 112;
- IV. categoria C – parametro 119;

V. categoria D – parametro 130;

VI. categoria D – posizione infracategoriale D3 (giuridica) – parametro 149;

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

C.2) quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente (o di Servizio) per ogni singola categoria e per le posizioni B3-D3;

C.3) parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;

C.4) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;

C.5) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;

C.6) moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al personale di tutto l'Ente (o di Servizio), ottenendo l'ammontare del Budget individuale per ogni singola unità presente nell'Ente (o di Servizio).

d) Nell'ambito del budget attribuito, ciascun Titolare di PO esprime la valutazione relativa al personale assegnato. Le risorse assegnate debbono essere liquidate **in modo selettivo**, secondo i risultati accertati dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance a conclusione dell'anno di riferimento.

7. L'accesso al premio collegato all'esito della valutazione, viene così determinato:

- Valutazioni superiori a 95 punti = 100% del budget individuale
- Valutazione da 91 a 95 punti = 90% del budget individuale
- Valutazione da 86 a 90 punti = 90% del budget individuale
- Valutazione da 81 a 85 punti = 70% del budget individuale
- Valutazione da 76 a 80 punti = 60% del budget individuale
- Valutazione da 71 a 75 punti = 50% del budget individuale
- Valutazione da 66 a 70 punti = 40% del budget individuale
- Valutazione da 61 a 65 punti = 30% del budget individuale
- Valutazione da 51 a 60 punti = 10% del budget individuale
- Fino a 50 punti = nessun compenso

8. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.01.2018, ai dipendenti che conseguono 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.

9. La maggiorazione di cui al precedente comma è attribuita a una quota di dipendenti pari ad un massimo del 35% con arrotondamento all'unità superiore, indipendentemente dai decimali. Beneficiano di tale premio coloro che hanno ottenuto la valutazione più elevata all'interno della classe di merito più alta (>95%).
10. Il premio è quantificato nella misura minima del 30% ulteriore rispetto alla media pro capite percepita da tutto il personale dipendente. Fermo restando la percentuale minima del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti le somme che dovessero residuare a conclusione dell'iter valutativo sono portate ad integrazione del predetto 30%.
11. Il budget destinato alla premialità di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 non viene distribuito nel caso in cui nessun dipendente abbia conseguito una valutazione < 95%.
12. Qualora nessun dipendente acceda alla maggiorazione di cui al presente articolo, il residuo così determinato sarà rinviato, in funzione della fonte di provenienza, al fondo dell'annualità successiva (in caso di somme derivanti da integrazioni ai sensi dell'art. 67 commi 4e5 lett. B), tali importi rientreranno nella disponibilità del bilancio).
13. Le valutazioni relative alla attività dell'Ente e dei gruppi di lavoro o dei singoli saranno portati a conoscenza degli interessati, così come ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo o al servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia.
14. Le schede di valutazione devono essere consegnate, a conclusione del periodico processo di valutazione, con annessa certificazione ai sensi dell'art. 37 comma 3 del CCNL 22.1.2004, personalmente dal valutatore al valutato previo confronto sui contenuti della stessa. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta valutazione da parte del Responsabile.
15. 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.
16. Tutti i lavoratori dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 12 mesi continuativi, hanno diritto di partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.
17. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del contratto part-time.
18. Non ha diritto alla partecipazione il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più Provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
19. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 20 giorni nell'anno), infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività sopprese, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo,

permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, permessi legge 104/92, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, congedi per le donne vittime di violenza.

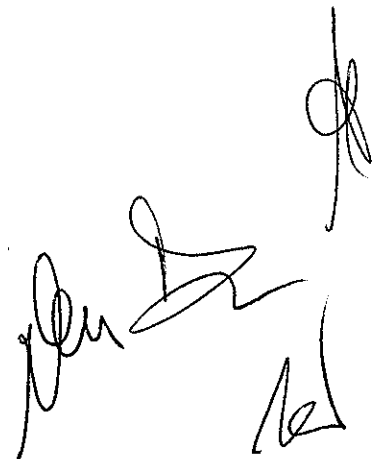
20. Al dipendente che si assenti per malattia, i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime (art. 36 c. 10 lett. e) CCNL 21.5.2018), ma nelle modalità appresso indicate:

- a. Per assenze <= 30 gg lavorativi il trattamento accessorio è ridotto nella misura del 0%
- b. Per assenze >30 gg <=60 gg. lavorativi il trattamento accessorio collegato alla Performance è ridotto nella misura del 3%;
- c. Per assenze >60 gg. lavorativi il trattamento accessorio collegato alla Performance è ridotto nella misura del 10%;
- d. Per assenze >150 gg lavorativi non si eroga salario accessorio.

Le assenze saranno da intendersi anche non consecutive, nell'anno di riferimento.

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative

1. L'importo dell'indennità di risultato di cui all'art. 15 CCNL 21.5.2018 verrà definito annualmente sulla base della complessità di quanto assegnato alla PO in riferimento agli obiettivi inseriti nel Piano Performance e pesati dal Nucleo di Valutazione.
2. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 60%.
3. L'accesso all'indennità di risultato è determinato in base all'esito della valutazione (sia di performance individuale che organizzativa) nelle seguenti modalità:
 - Valutazioni superiori a 95 punti = 25% della retribuzione di posizione
 - Valutazione da 91 a 95 punti = 22% della retribuzione di posizione
 - Valutazione da 86 a 90 punti = 20% della retribuzione di posizione
 - Valutazione da 81 a 85 punti = 18% della retribuzione di posizione
 - Valutazione da 76 a 80 punti = 15% della retribuzione di posizione
 - Valutazione da 71 a 75 punti = 14% della retribuzione di posizione
 - Valutazione da 66 a 70 punti = 12% della retribuzione di posizione
 - Valutazione da 61 a 65 punti = 11% della retribuzione di posizione
 - Valutazione da 51 a 60 punti = 10% della retribuzione di posizione

The block contains three handwritten signatures in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be of different individuals.

- Fino a 50 punti = nessun compenso

Art. 16 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge⁴

1. Ai sensi e dell'art. 7 lett. j) e art. 18 lett. h), al titolare di posizione organizzativa, ricorrendone i presupposti, compete il trattamento accessorio, anche ad integrazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21.05.2018, previsto da specifiche disposizione di legge come appresso indicate:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- 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 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

2. Il valore del trattamento accessorio di cui al precedente comma è da considerarsi comprensivo degli oneri a carico dell'ente, ai sensi dell'art. 1, comma 208, della legge 23.12.2005, n° 266⁵.

Art. 17 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, lett. CCNL 2018 e la retribuzione di risultato i i titolari di posizione organizzativa

1. In caso di compensi da specifiche disposizioni di legge percepiti da titolari di Posizione organizzativa è previsto un abbattimento percentuale della retribuzione di risultato, da calcolare sull'importo in denaro della stessa , secondo la seguente tabella:

Premio da incentivi di legge	% abbattimento indennità di risultato
Fino a 3.000 euro	2%
Da 3.000,01 a 5.000 euro	4%
Da 5.000,01 a 7.000 euro	7%

⁴ i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo: - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016; - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014; - 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 9.5.2006; - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997; - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio

¹³ 208. Le somme finalizzate alla corresponsione di compensi professionali comunque dovuti al personale dell'avvocatura interna delle amministrazioni pubbliche sulla base di specifiche disposizioni contrattuali sono da considerare comprensive degli oneri riflessi a carico del datore di lavoro.

⁵ le somme finalizzate alla corresponsione di compensi professionali comunque dovuti al personale dell'avvocatura interna delle amministrazioni pubbliche sulla base di specifiche disposizioni contrattuali sono da considerare comprensive degli oneri riflessi a carico del datore di lavoro.

Oltre i 7.000 euro	10%
--------------------	-----

2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa che non hanno percepito compensi previsti dalle specifiche disposizioni di legge ovvero che hanno percepito compensi inferiori a 3.000 euro.

TITOLO V DISPOSIZIONI

GENERALI

Art. 18 - Telelavoro

1. Nel caso in cui l'ente intenda attivare progetti di telelavoro di cui all'art. 1 del CCNL 14.09.2000, nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, si osserveranno le relazioni sindacali indicate nell'articolo stesso.

2. Le condizioni a cui attenersi sono:

- ✓ Gli oneri per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Amministrazione;
- ✓ L'Ente doterà il lavoratore di tutti gli strumenti necessari a garantire il corretto e regolare svolgimento della prestazione;

3. Nel caso di telelavoro a domicilio è possibile prevedere al dipendente interessato il rimborso delle spese per consumi elettrici commisurate ai consumi effettivi;

4. Le condizioni operative a cui il lavoratore dovrà attenersi saranno precisate dettagliatamente nel progetto di telelavoro che il Dirigente/Titolare di PO competente provvederà a redigere, nel progetto si dovranno indicare i criteri di valutazione della prestazione;

5. Il telelavoro può riguardare anche periodi brevi o legati a contingenze particolari.

6. La scelta dei lavoratori da adibire a telelavoro sarà a cura del Dirigente/Titolare di PO, che la effettuerà tenendo conto dei seguenti criteri:

a) Disponibilità dei dipendenti

b) Possibilità di operare in senso autonomo per la professionalità posseduta e per il tipo di lavoro da svolgere;

7. Le prestazioni rese dal personale in telelavoro sono compatibili con l'attribuzione del trattamento accessorio per le finalità di cui all'art. 68 CCNL 21.5.2018, in particolare con gli incentivi collegati alla performance.

Art. 19 – Criteri relativi alla Formazione

1. Al fine di assicurare l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e per assicurare il costante adeguamento delle competenze, nonché favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato e per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale, l'Ente destina alla formazione

una quota del proprio bilancio nel rispetto delle effettive e legittime capacità di spesa contrattualmente e normativamente previste.

2. La formazione e aggiornamento professionale dovrà essere articolata attraverso la programmazione di percorsi formativi sia di tipo trasversale - su conoscenze e competenze di base nonché sui processi di riforma rivolti alle pubbliche amministrazioni, per il 60% - sia di tipo specialistico, per il 40%, in risposta a specifiche esigenze formative avanzate dalle strutture amministrative dell'Ente.

3. Per l'attività di aggiornamento formativo, si potrà fare ricorso anche a modalità di fruizione a distanza (e-learning) o mista (aula-FAD), al fine di conciliare le esigenze di servizio con la partecipazione a dette attività.

4. Nella programmazione delle attività formative andrà adottato il criterio della massima accessibilità alle attività formative. Tale criterio comporta l'assunzione – nei limiti della sostenibilità – di modalità organizzative tali da garantire a tutti i dipendenti pari opportunità di accesso alle attività formative e si esplica attraverso l'adozione di strumenti atti ad assicurare:

- pari opportunità,
- accessibilità per i dipendenti diversamente abili,
- coerenza tra obiettivi e contenuti formativi e mansioni svolte,
- rotazione nelle partecipazioni.

5. I Dirigenti/Titolari di PO, anche su proposta degli appartenenti alla propria unità organizzativa, forniscono all'Amministrazione gli elementi necessari alla individuazione del fabbisogno formativo e di aggiornamento del personale della propria U.O, garantendo il rispetto dei criteri di cui al punto 4.

6. Al fine di creare sinergie ed economie di scala, le proposte riguardanti i Piani di formazione possono essere condivisi anche da altri Enti/Soggetti Pubblici e Privati e organizzati direttamente dal Comune, dall'Unione dei Comuni, ovvero lo stesso può aderire alle proposte di altri Enti/Soggetti.

7. La scelta dei dipendenti da indirizzare alle attività formative programmate deve essere altresì effettuata contemperando le esigenze di servizio con la necessità a che sia garantita la presenza in aula del dipendente per tutta la durata del corso.

Art. 20 – Prevenzione e sicurezza dell'ambiente 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 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.
5. Il documento di valutazione di rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n.81/2008.

Art. 21 – Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare

1. Sono concessi benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti a tempo indeterminato, nei limiti delle disponibilità annualmente stanziati, quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famigliaSupporto all'istruzione e promozione del merito dei figli
 - b) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale
 - c) Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili
 - d) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale

Art. 22 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

1. 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:

- La dimensione del centro urbano in cui è situata la sede di lavoro
- Particolari situazioni lavorative con picchi di attività in determinati periodi dell'anno
- Il valore temporale della fascia oraria deve tenere conto dell'arco temporale entro il quale agisce la flessibilità. La fascia oraria è maggiore quando la flessibilità è esercitata su base giornaliera. La fascia oraria è minore quando è esercitata sia in posticipo di entrata che in anticipo di uscita nello stesso giorno, poi recuperata entro il mese corrente, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio.

2. 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;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

Art. 23 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2

1. Nel rispetto del monte ore di lavoro annuo, il ricorso all'orario multiperiodale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi i, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario e gli uffici e servizi o attività coinvolti devono essere previamente individuati e formalmente definiti in calendari di programmazione di anno in anno dall'Amministrazione di concerto con i Titolari di P.O. sulla base di comprovate esigenze organizzative e precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati
3. In sede di contrattazione decentrata a cadenza annuale, il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica provvederà ad informare le OO.SS. firmatarie del CCNL e le RSU sui calendari di cui al precedente comma 2.
4. Il limite di cui al comma 2 dell'art. 25 del CCNL del 21.05.2018, è elevato a 16 settimane anche discontinue. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 24 - L'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2

1. Fermo restando il limite dell'orario di lavoro giornaliero di cui all'art. 38 comma 6 del CCNL del 14.09.20006 nonché quello annualmente previsto per il lavoro straordinario, il limite temporale per la determinazione della durata media dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 20034, è, ricorrendone i presupposti di cui al successivo comma 2, elevata fino a 12 mesi.
2. L'ente prima di procedere all'ampliamento della base temporale su cui calcolare la durata media delle ore di lavoro settimanali, provvede a convocare le OO.SS. e le RSU per esaminare le ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro connesse all'ampliamento di cui trattasi.
3. Di norma le ragioni che premettono, senza perciò stesso esaurirle, e consentono l'ampliamento della base di calcolo della durata media delle ore di lavoro settimanali afferiscono a:

⁶ *RAL754_Orientamenti Applicativi* E' lecito istituire turni di lavoro che prevedano, saltuariamente, per complessivi 20 giorni all'anno, una prestazione lavorativa giornaliera di 11 ore? L'art.38, comma 6 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che "la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore".

Anche se la formulazione della clausola contrattuale non è del tutto chiara, riteniamo che la presenza dell'inciso "...di norma..." consenta anche prestazioni superiori alla 10 ore giornaliere, qualora ciò risponda a precise esigenze organizzative dell'ente e non assuma, ovviamente, carattere di continuità nel tempo. Nel vostro caso (prestazione di 11 ore giornaliere per 20 giorni all'anno e quindi per circa 2 volte al mese), riteniamo che si possa parlare di prestazioni saltuarie ma non di prestazioni eccezionali; pertanto, vi suggeriamo di rimodulare l'articolazione oraria prescelta.

- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
 - miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici di altre amministrazioni;
 - casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
 - fronteggiare emergenze operative derivanti dall'adozione di piani di ristrutturazione organizzativa finalizzata alla gestione associata delle funzioni tramite Unione dei Comuni;
 - rispetto del vincolo economico per la spesa del personale;
 - alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio;
 - a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;
4. eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni;
5. Per quanto attiene alle modalità di computo delle 48 ore settimanali va tenuto presente che, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del decreto legislativo n. 66 del 2003, i periodi di ferie e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media

Art. 25 - Ferie e riposi solidali

1. L'Ente, in attuazione dell'art. 24 del Dlgs 151/2015 e dell'art. 30 del CCNL 21.5.2018, può attivare l'istituto delle Ferie Solidali mediante il quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dell'Ente, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti,
2. Ogni lavoratore dell'Ente, assunto a tempo indeterminato potrà regalare fino ad un massimo di otto giorni di ferie l'anno, (comunque eccedenti la misura minima di quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve irrinunciabilmente usufruire) ad un suo collega bisognoso di dedicare tutte le sue attenzioni a un figlio minorenni.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività sopprese allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
11. La presente disciplina è ispirato a principi di solidarietà, ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione.

Art. 26 - Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario.
2. In essa confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto delle 50 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. Si conviene che solo le eccedenze di orario di segno positivo di 60 minuti e oltre sono considerate come lavoro straordinario.

TITOLO VI

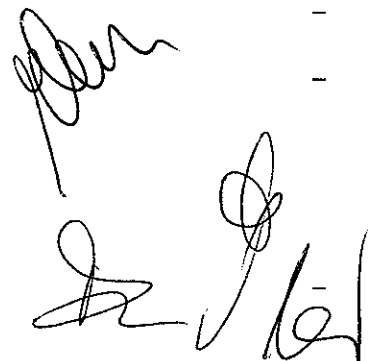
MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 27- Monitoraggio e verifiche

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 28 - Norme finali

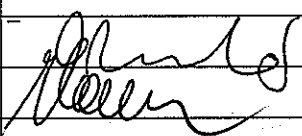
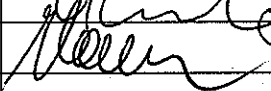
1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.



SOTTOSCRIZIONE:

Ballao, 02/08/2019

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
Presidente	Antonina fadda	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. – territoriale	Remo Lai	
2. UIL FPL - territoriale	Priamo Foddis	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
RSU – CGIL: Rosella Demontis	