

## COMUNE DI LURAS

(Provincia di Sassari)

L'art. 40 del D.L.vo 165/2001, al comma 3 - sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigano una relazione illustrativa ed una relazione tecnico-finanziaria che devono essere certificate dagli organi di controllo.

L'obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione delle risorse disponibili per finalità utili e necessarie che migliorino l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

Con deliberazione n. 65 del 31.07.2024 la Giunta Comunale ha fornito alla delegazione trattante di parte pubblica le linee di indirizzo per la contrattazione relativa all'anno 2024; con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 30 del 07.08.2024 è stato costituito il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2024.

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 80 del CCNL 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2024.

### Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi di CCDI 19.09.2024 CCDI definitivo 24.09.2024	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblico (ruoli/qualifiche ricoperti): Responsabile servizio finanziario: Presidente Responsabile servizio tecnico Responsabile servizio socio-culturale Responsabile servizio AA.GG.	
	Presenti Responsabile del Servizio Finanziario Dott. ssa Addis Maria Giovanna - Presidente Responsabile del Settore Affari Generali - Dott.ssa Romina Gala - componente Responsabile del Settore Tecnico - Arch. Giorgia Marongiu - componente	
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL-FP, FP - CGIL, UIL - FPL, CSA Regioni e autonomie locali, RSU; Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Firmatarie della pre-intesa: CGL (Jessica Cardia) CISL (Carlo Norcia) RSU (Marras Loredana);	
	Firmatarie del contratto: CGL (Jessica Cardia) CISL (Carlo Norcia) RSU (Marras Loredana);	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Luras con contratto a tempo indeterminato e determinato	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2024	
procedur ale degli atti propedeutici	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della	In data è stato acquisito il parere positivo del revisore dei conti Dott. Raimondo Mura

	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Non è stato rilevato nessun rilievo da parte del Revisore dei Conti Dott. Raimondo Mura, verbale n. 13 del 24.09.2024.
		Con deliberazione di G.C. 29 del 07.03.2024 è stato adottato il Piano della performance all'interno del PIAO, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009
		Con delibera di Giunta Comunale n. 29 del 07.03.2024 è stato adottato il piano triennale per la trasparenza e l'integrità all'interno del PIAO, previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009
		Per quanto di competenza è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 sul sito istituzionale del Comune di Luras <a href="http://www.comune.luras.ss.it">www.comune.luras.ss.it</a>
		La relazione della Performance 2023 è stata validata dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.lgs n. 150/2009 ed approvata con deliberazione di G.C. n. 68 del 12.09.2024. I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.lgs n. 150/2009). L'Ente locale nel proprio regolamento di organizzazione ha costituito un Nucleo di Valutazione per tutte le verifiche e le valutazioni.
Eventuali osservazioni: nessuna		

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili) la cui parte normativa viene approvata per il triennio 2023/2025.**

**A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE (parte normativa)	
<b>TITOLO I</b> Articoli da 1 a 3	I primi tre articoli del contratto decentrato riguardano disposizioni di carattere generale, relative a richiami normativi, decorrenza, tempi e durata, interpretazione autentica delle norme contrattuali decentrate.
<b>TITOLI II</b> Articoli da 4 a 18	Il titolo II è dedicato al trattamento economico del personale e si compone di 8 capi: I) risorse e premialità; II) criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse; III) progressione economiche all'interno delle aree; IV) fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità; V) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge; VI) performance e premio individuale; VII) sezione polizia locale; VIII) incarichi di elevata qualificazione.
<b>TITOLO III</b> Articoli da 19 a 32	Il titolo III contiene le disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro e si compone di tre titoli: I) istituti correlati all'orario di lavoro; II) altri istituti contrattabili; III) disposizioni finali.

L'accordo ha durata triennale per la parte normativa approvata in data 20.12.2023 per il triennio 2023/2025, e conserva comunque efficacia sino alla stipula del nuovo CCDI. Gli effetti giuridici (parte economica) decorrono dal giorno 1 gennaio 2023, salvo diverse prescrizioni del presente contratto. Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Sono fatte salve le materie previste dal vigente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi e verifiche periodiche, essendo legate a fattori organizzativi contingenti.

I principali contenuti sono i seguenti:

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

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale.

2. Al fine di riallineare il CCI del Comune di Luras (ultimo contratto sottoscritto per il triennio 2021/2023) con la durata del CCNL, esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto.

3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

5. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà fissato un incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL-16/1/2022.

6. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

**CAPO III – Progressione economica orizzontale. Art. 8 – Criteri generali**

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo III Capo I Art. 14 del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori	Art. 92	350
2.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
4.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200
5.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	150
6.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	200

RG

AM

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori, personale educativo e docente	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.

4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

#### Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL- 2018 e art. 84 bis CCNL- 2022)

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCNL-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

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

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,80 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,80 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno per ciascun dipendente.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

3. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.

#### Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente o mensilmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.

2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 2.000 annui lordi, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO o EQ, con atto scritto, da emanare preferibilmente entro il 31 gennaio di ogni anno, 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;

b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;

c) 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;

d) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

3. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO o EQ dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI.

4. L'importo dell'indennità, con un minimo di € 300,00 annui lordi (salve le ipotesi di indennità fissa), è determinato dal competente Funzionario PO o EQ, applicando i criteri di cui all'allegato B.

5. 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 anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:

- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
- Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- Permesso sindacale retribuito;
- Partecipazione ad assemblee sindacali;
- Riposo compensativo;
- Aspettativa per mandato sindacale;
- Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
- Ferie;
- Recupero festività sopresse;
- Permessi mensili, ai sensi ex legge 104/1992;
- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;

6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

7. Tale indennità è corrisposta tenendo conto della presenza di effettivo svolgimento delle funzioni che non può essere inferiore a 150 giorni nell'anno solare.

#### Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. Le modalità di erogazione della performance individuale, sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione, sono quelle di cui alla metodologia approvata dall'Ente.

2. La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).

In caso di rapporto a tempo parziale la erogazione della performance individuale avverrà in proporzione al numero di ore settimanali (ad es. al 50% in ipotesi di part time 18h settimanali).

3. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 20% del personale a tempo indeterminato presente in tutta la struttura, escluse le PO o EQ.

4. A parità di punteggio, sarà data preferenza al candidato che non ha mai conseguito la maggiorazione o non la consegue da più tempo.

In ipotesi di ulteriore parità, i candidati che avranno riportato il voto più alto nell'anno di riferimento saranno valutati sulla base delle schede degli ultimi tre anni e prevarrà il dipendente con la media più alta.

5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:

- costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;



– costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

6. In considerazione delle dimensioni del Comune, le risorse destinate dalla contrattazione integrativa, nell'ambito dell'incentivazione delle performance individuali, sono assegnate in proporzione al numero dei dipendenti dell'intero Ente ed al rispettivo trattamento economico di inquadramento, secondo un'equivalenza elaborato sulla base delle PEO in essere di anno in anno.

Dove ponendo pari a 1,00 il valore tabellare-base più piccolo dello stipendio di ingresso relativo alla categoria Appartenente all'area degli operatori esperti (€ 20.620,73), calcolato con riferimento a 13 mensilità, tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre categorie superiori per il suddetto valore-base dell'area degli operatori esperti.

I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 16/11/2022 e cambieranno al cambiare dei contratti.

#### Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022.

2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):

a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, preferibilmente il 25%, in ogni caso nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022.

b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zero per cento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base delle seguenti fasce di punteggio:

Fondo retribuzione di posizione				A
Fondo retribuzione di risultato		25% di A		B
n. PO	4			
Criteri di valutazione		Punteggi (con percentuale rapportata ad indennità di posizione)		
insufficiente		inferiore a	60	0% risultato
discreto		da	61	a 70 5% risultato
soddisfacente		da	71	a 80 10% risultato
buono		da	81	a 90 25% risultato
ottimo		da	91	a 100 20% risultato
PO	1	punteggio		% indennità risultato
PO	2	punteggio		% indennità risultato
PO	3	punteggio		% indennità risultato
PO	4	punteggio		% indennità risultato
risorse distribuibili				
Retribuzione di risultato				
PO	1			
PO	2			
PO	3			
PO	4			
	tot			

c) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in via prioritaria per incarichi ad interim e poi in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa (inferiore a 60/100).

d) Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim, stabilita dall'Amministrazione, nei limiti delle risorse ed economie disponibili.

e) Le previsioni del presente articolo si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022, nei limiti di quanto compatibile.

#### Art. 20 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL; esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato € 20,65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

3. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.

4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

#### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

*Sulla base dei criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie queste vengono utilizzate nel seguente modo:*

Descrizione	Importo €
Indennità di comparto	6.454,35
Progressioni orizzontali storiche	7.773,21
Progressioni orizzontali dell'anno	2.062,50
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	
Altro	
<b>TOTALE</b>	<b>16.290,06</b>

Descrizione	Importo €
Indennità di turno	0,00
Indennità condizioni lavoro (Indennità di rischio) CCNL 16.11.2022 - Art. 84 bis	0,00
Indennità condizioni lavoro (disagio) CCNL 16.11.2022 - Art. 84 bis	0,00
Indennità condizioni lavoro (maneggio valori) CCNL 16.11.2022 - Art. 84 bis	430,00
Indennità di reperibilità CCNL 14/09/2000 art. 24 c.1	1.200,00
Lavoro notturno e festivo	0,00

Indennità specifiche responsabilità CCNL 16.11.2022 - Art. 84	6.012,50
Indennità Particolari responsabilità	
Indennità servizio esterno CCNL 16.11.2022 - Art. 100	252,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 funzioni tecniche+ISTAT	20.338,72
CCNL 16.11.2022 - Art. 79 comma 3	1.583,12
Produttività Totale di cui:	14.264,86
Produttività collettiva di cui all'ex articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	Da calcolare per i singoli dipendenti
Produttività individuale di cui all'articolo 69 del CCNL 21/05/2018	Da calcolare
Differenziale del premio individuale	
Altro (straordinario)	
<b>TOTALE</b>	<b>44.081,20</b>

Fondo posizioni organizzative (incluso Segretario comunale)	49.235,45
---	-----------

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 16.11.2022

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nei confronti del personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale attraverso il sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 34 del 21.04.2022.

Il Premio produttività viene attribuito a n. due unità che hanno raggiunto il miglior risultato in tema di valutazione annuale delle performance.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede progressioni economiche per n. 3 figure appartenenti all'area degli istruttori (ex Cat. C)) per l'anno 2024. In ogni caso, il CCI prevede all'art. 8 nonché nell'all. A) il criterio di selettività nelle medesime.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi, come da Piano delle Performance contenuto nel PIAO approvato con G.C n.29 del 07.03.2024, con particolare riferimento agli obiettivi operativi, ci si attende un incremento della produttività del personale non dirigente.

Più in generale, i risultati attesi sono quelli di un sostanziale mantenimento dello standard qualitativo dei servizi offerti ai cittadini.

Luras li 19/09/2024

Il Presidente della Delegazione Trattante

Dott.ssa Maria Giovanna Addis

