



**COMUNE DI SEDINI**  
Provincia di Sassari

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**2019/2021**

*CP*

*[Handwritten signature]*

*d.*

## INDICE

### CAPO I – INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA

Art. 1 – Finalità e principi

Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione

### CAPO II - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (CD PRODUTTIVITÀ)

Art. 3 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

Art. 4 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

### CAPO III – LE ALTRE INDENNITÀ

Art. 5 - Indennità per le condizioni di lavoro

Art. 6 - Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018

Art. 7 - Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

Art. 8 – Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

Art. 9 – Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo

Art. 10 - Progetto per servizi particolari

Art. 11 - Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016

Art. 12 - Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate

Art. 13 - Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati

Art. 14 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

Art. 15 – Integrazione della disciplina per la reperibilità (eventuale)

Art. 16 - Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini della erogazione della indennità di turno (eventuale)

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Art. 18 - Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

### CAPO IV – LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 19 - Le progressioni orizzontali

### CAPO V - IL RAPPORTO DI LAVORO

NO CP

Art. 20 - La flessibilità oraria

Art. 21 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

Art. 22 Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali (eventuale)

Art. 23 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Art. 24 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

#### CAPO VI – LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 25 – Integrazione della parte variabile del fondo

#### CAPO VII - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 26- Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 27 - Norme finali

NO CF  
X

**CAPO I**  
**INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA**

**Art. 1**

**Finalità e principi**

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

**Art. 2**

**Vigenza ed ambito di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

**CAPO II**

**CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (CD PRODUTTIVITÀ)**

**Art. 3**



## Criteria generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. Le risorse destinate a compensare, la produttività individuale e collettiva sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli istituti di cui ai successivi articoli.
2. Per l'applicazione della metodologia di valutazione si farà riferimento integrale al regolamento su "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 25/07/2011.

### Art. 4

#### La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

1. Per la ripartizione dei compensi si farà riferimento integrale al regolamento su "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 25/07/2011.
2. I compensi legati alla performance individuale, devono essere ripartiti in modo da assicurare allo 20% dei dipendenti, percentuale che è coerente con il requisito del numero limitato di tali dipendenti previsto dal contratto nazionale, che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più (nda nel CCNL tale quota non deve essere inferiore al 30%) della media procapite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

## CAPO III

### LE ALTRE INDENNITÀ

#### Art. 5

##### Indennità per le condizioni di lavoro

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in euro 1,01 al giorno lavorativo per le attività disagiate, in 1,21 euro al giorno lavorativo per quelle rischiose, in 1,76 euro al giorno per quelle di maneggio valori. Si considera che in un anno solare mediamente vengano lavorate n. 273 giornate al netto dei giorni festivi e di n. 32 giornate di ferie.
3. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
4. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal dirigente (o dal responsabile).
5. I dirigenti (ovvero negli enti che ne sono sprovvisti i responsabili) attestano con cadenza annuale i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

CP  

### ATTIVITA' DISAGIATE

|                                     |                |
|-------------------------------------|----------------|
| Attività professionale svolta       | Somma prevista |
| Vigilanza €/giorno 1,01x 273 giorni | €. 275,00      |

### ATTIVITA' RISCHIOSE

|  |            |                |
|--|------------|----------------|
| Prestazioni lavorative soggette a rischio                                    | n. addetti | Somma prevista |
| Addetto all'utilizzo di macchinari pericolosi €/giorno 2,215 x n. 273 giorni | 1          | €. 605,00      |

### MANEGGIO VALORI

|  |            |                |
|--|------------|----------------|
| Servizio                               | n. addetti | Somma prevista |
| Economato €/giorno 1,76x n. 273 giorni | 1          | € 480,00       |

#### Art. 6

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatari degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche e da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo).

2. Per la erogazione di questi compensi i dirigenti (ovvero negli enti che ne sono privi i responsabili), individuano i dipendenti con un atto formale da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato entro il tetto delle risorse ad essi assegnate a questo fine. L'assegnazione da parte del Dirigente (ovvero negli enti che ne sono privi del responsabile), con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.

3. Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di questa indennità sono ripartite dal segretario comunale ai dipendenti di categoria D e dal responsabile del Servizio ai dipendenti di categoria B e C previa informazione ai soggetti sindacali.

|   |  |
|---|--|
| Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D  | Compensi annui                           |
| Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Dirigente/Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai).  | Euro 500,00 (entro il tetto di 3.000)    |
| Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Dirigente/Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidato. Per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità, anche a seguito della disomogeneità delle stesse. | Euro 1.000 (entro il tetto di euro 3000) |

CP R

4. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti (ovvero dei Responsabili negli enti che sono sprovvisti di dirigenti) corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

| SPECIFICHE RESPONSABILITA' |             |
|----------------------------|-------------|
| Istruttore contabile       | €. 1.000,00 |
| Istruttore amministrativo  | €. 1.000,00 |
| Istruttore informatico     | €. 1.000,00 |
| Istruttore Tecnico         | €. 1.000,00 |
| Operaio                    | €. 500,00   |
| Tutti i dipendenti         | €.4.500,00  |

#### Art. 7

Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Dirigente (ovvero del Responsabile negli enti che sono sprovvisti di dirigenti), siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
- b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

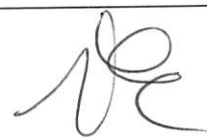

2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata, per come ripartito tra i singoli settori dalla giunta (ovvero dal direttore generale o dal segretario), previa informazione ai soggetti sindacali.

3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 300 annui (entro il tetto di 350).

4. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

5. Il Servizio competente provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti (ovvero dei Responsabili negli enti che sono sprovvisti di dirigenti) corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

| Descrizione delle specifiche responsabilità, | Indennità |
|--|-----------|
|--|-----------|

CP  

|  |          |
|--|----------|
| compiti e funzioni                     |          |
| b) Responsabile Stato civile           | € 300,00 |
| b) Responsabile di tributi             | € 300,00 |
| e) Responsabile di archivi informatici | € 300,00 |

Art. 8

Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

1. Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'articolo 56 sexies del CCNL 21.5.2018, si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante entro i 30 giorni successivi alla stipula del presente contratto decentrato che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria, compiti che devono essere connessi al grado rivestito. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al Servizio Personale. Nel conferimento degli stessi occorre tenere conto delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto.
2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di personale della polizia locale che non deve superare al 30% di quelli in servizio:

| Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D   | Compensi annui   |
|---|--|
| Responsabilità riferite a personale della polizia locale di categoria C, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di almeno quattro operatori di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità ed in relazione al grado di ...  | Euro 700,00 (fino a 3.000)   |
| Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal Comandante, nei seguenti ambiti: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ ufficio);</li> <li>• 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee;</li> <li>• 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità);</li> <li>• 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi.</li> <li>• 5) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite</li> <li>6) grado ...</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Euro 1.000,00 (fino a 3.000) se riferita al possesso di almeno 5 requisiti</li> <li>• Euro .. se riferita al possesso di 4 requisiti</li> <li>• Euro .. se riferita al possesso di 3 requisiti</li> <li>• Euro .. se riferita al possesso di 2 requisiti</li> </ul> |

|   |           |
|---|-----------|
| SPECIFICHE RESPONSABILITA' POLIZIA LOCALE |           |
| Vigile urbano categoria C                 | €. 700,00 |

*cf. NED*

|                           |            |
|---------------------------|------------|
| Vigile urbano categoria D | € 1.000,00 |
|---------------------------|------------|

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

6. Il Servizio competente provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti (ovvero dei Responsabili negli enti che sono sprovvisti di dirigenti) corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

#### Art. 9

Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il ..% dell'impegno orario, all'estero è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro ... e pari ad euro ... se tale attività è svolta in zone giudicate come pericolose e pari ad euro.. per lo svolgimento di attività giudicate come particolarmente rischiose e/o per lo svolgimento di attività che comportano maneggio di valori per almeno .. euro su base mensile.
2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento della attività esterna; in tali casi la attività deve essere svolta all'esterno per almeno il ..% dell'impegno orario e la misura della indennità giornaliera è fissata in euro .. per ogni giornata di lavoro.
3. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al ..% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
4. Questo compenso viene corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi 1 e 2 del presente articolo. La percentuale di attività svolte all'esterno dell'ente deve risultare da strumenti di controllo automatizzato.
5. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'ente, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56 ter del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.
6. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.
7. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

#### Art. 10

Progetto per servizi particolari

E' istituito un fondo a progetto per compensare servizi particolari e straordinari prestati dal personale operaio al di fuori del normale orario di lavoro quali:

- Assistenza e ritiro documentazione in occasione dei funerali nel cimitero comunale;
- Manutenzione acquedotto rurale in Loc. Funtana di Boi;

cf

| Servizio                         | n. addetti | Somma prevista |
|----------------------------------|------------|----------------|
| Progetto per servizi particolari | 1          | € 1.979,20     |

Gli interventi per servizi particolari saranno ordinati dal Responsabile del Servizio Area Tecnica al personale operaio e la somma prevista verrà liquidata al personale direttamente in busta paga con rata mensile lorda per 12 mesi pari ad €. 164,93.

Per il servizio prestato non spettano al personale altre indennità quali l'indennità di reperibilità e di lavoro straordinario.

Art. 11

Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 è disposta nel seguente modo, sulla base delle indicazioni dettate dal regolamento adottato dall'ente oltre che dai principi dettati dal legislatore:

L'ottanta per cento del 2% dell'importo a base di gara è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura ai dipendenti pubblici esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, per la verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, di responsabile unico del procedimento, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti;

Alla corresponsione dell'incentivo provvede il responsabile di servizio tecnico, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti;

Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse

amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto

affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo.

Il restante 20 per cento del 2% dell'importo posto a base di gara delle risorse finanziarie del fondo di cui ad esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata è destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli;

Una parte delle risorse può essere utilizzato per l'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 o per lo

svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli istituti scolastici superiori;

Per i compiti svolti dal personale di una centrale unica di committenza nell'espletamento di procedure di acquisizione di lavori, servizi e forniture per conto di altri enti, può essere riconosciuta, su richiesta della centrale unica di committenza, una quota parte, non superiore ad un quarto, dell'incentivo previsto al personale.

cf 

I progetti di opere pubbliche devono contenere all'interno del quadro economico la previsione di spesa

corrispondente agli incentivi per funzioni tecniche;

La liquidazione ha luogo non appena vengono espletate le mansioni assegnate a ciascun dipendente o al termine dei lavori dopo il collaudo o l'emissione del certificato di regolare esecuzione dell'opera;

Ripartizione incentivi funzioni tecniche

Il fondo per funzioni tecniche destinato al personale è ripartito dal Responsabile del Servizio Tecnico per ciascuna opera lavoro, servizio o fornitura esclusivamente tra il personale per le attività di programmazione della spesa per investimenti, per la verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, di responsabile unico del procedimento, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti.

La ripartizione avverrà con le percentuali sotto indicate:

- Responsabile del Procedimento e collaboratori 30%

Responsabile del procedimento 60% del 30%

Collaboratori 40% del 30%

- Programmazione degli interventi 10%

Responsabile della programmazione 60% del 10%

Collaboratori 40% del 10%

- Verifica preventiva progetti 15%

Responsabile della verifica 60% del 15%

Collaboratori 40% del 15%

- Redazione bandi capitolati, procedure di gara, contratti 15%

Responsabile redazione bandi capitolati, procedure di gara, contratti 60% del 15%

Collaboratori 40% del 15%

- Direzione lavori o direzione dell'esecuzione 20%

Responsabile della direzione lavori o dell'esecuzione 60% del 20%

Collaboratori 40% del 20%

- collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità 10%

Responsabile del collaudo o di verifica di conformità 60% del 10%

Collaboratori 40% del 10%

Tali percentuali sono rapportate alla percentuale dell'ottanta per cento spettante ai dipendenti.

Di dare atto che gli oneri afferenti al Fondo per la progettazione ed innovazione, comprensivi degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Amministrazione, verranno indicati nei quadri economici delle singole opere o lavori ed impegnati tra le somme stanziare al fine della realizzazione degli stessi;

Di dare atto che la corresponsione delle somme avverrà previo accertamento positivo, da parte del Responsabile del Servizio, delle specifiche attività svolte dai dipendenti;

Sono escluse dalla erogazione del compenso le attività manutentive.

I compensi di cui al presente articolo non possono superare il tetto del 50% del trattamento economico annuale.

## Art. 12

### Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate

1. Sulla base delle previsioni di cui agli articoli 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 il comune provvede alla incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate.

2. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è prevista la corresponsione, con una ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni, di un compenso di 25 euro mensili. Tale compenso è corrisposto per i periodi di presenza effettiva e di svolgimento delle attività sia per il comune che per l'unione.

3. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è consentita la erogazione della indennità di specifiche responsabilità per come applicata dall'articolo 6 del presente contratto, da parte di ognuno dei due enti.

4. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una forma di gestione associata è prevista la corresponsione di una quota della indennità legata alla performance, cd produttività, sulla base della assegnazione di specifici obiettivi, per come previsto dal precedente articolo 4, comma 4. Tale quota è fissata dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa sia per del comune che dell'ente capofila della convenzione.

## Art. 13

### Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati

1. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.

2. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione.

## Art. 14

### Ripartizione del fondo per le risorse decentrate


1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.

2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di settembre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.

4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

5. Nell'anno 2018 si dà corso esclusivamente alla ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata e l'entrata in vigore dei nuovi istituti previsti dal CCNL 21.5.2018 è fissata a decorrere dallo 1 gennaio 2019.



Art. 15

Integrazione della disciplina per la reperibilità (eventuale)

- 1.....La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore al giorno è fissata in 10,33 euro (nda il CCNL pone il tetto massimo di 13 euro) per un ammontare complessivo annuo di €. 500,00 e per un numero complessivo annuo di 48 ore circa per ciascun dipendente;
- 2.....Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità e lo stato Stato Civile
- 3.....Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese.

| Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità | n. addetti | Somma prevista |
|--|------------|----------------|
| Stato Civile   | 2          | €. 500,00      |
|  |            |                |

Art. 16

Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini della erogazione della indennità di turno (eventuale)

- 1.....Ai fini del riconoscimento della indennità di turno la distribuzione equilibrata ed avvicendata viene calcolata su base .. (nda plurimensile).
- 2.....Il numero di turni notturni può essere elevato dall'ente fino a .. nell'arco di un numero di mesi non superiore a .. che sono previamente individuati dall'ente in presenza di specifiche e comprovate ragioni di interesse collettivo, quali ad esempio la vocazione turistica del territorio.

Art. 17

Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

- 1.....Per la ripartizione dei compensi si farà riferimento integrale al regolamento su "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 25/07/2011.

Art. 18

Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

1. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative, ivi compresi i compensi per gli avvocati e la incentivazione delle funzioni tecniche, superino su base annua l'ammontare di euro 10.000, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 50%, e nel caso di compensi superiori a 15.000 euro annui è ridotta del 70%.
2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa,

cf 



## LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 19

### Le progressioni orizzontali

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 servizio 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 fornata 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, vengono utilizzate quelle effettuate;
  - 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, per un punteggio massimo del 10%, in relazione di 5 punti per ogni attestato acquisito.
- d) A parità di punteggio 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.

CAPO V

LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

## Art. 20

### La flessibilità oraria

1, Le amministrazioni possono prevedere, fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita di 60 minuti.

2. I dipendenti di cui all'articolo 27, comma 4, CCNL 21.5.2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il dirigente (ovvero con il responsabile), fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi articolazioni dell'orario ancor più flessibili. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 10 e 13. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

## Art. 21

Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D,Lgs. n. 81/2008.

3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

## Art. 22

Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali (eventuale)

1. L'arco temporale entro cui, ai sensi dell'articolo 22, comma 2, del CCNL 21.5.2018, deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori 2 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

## Art. 23

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

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

## Art. 24



Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 100% del rimborso spese effettuato dall'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.

3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

## CAPO VI

### LA COSTITUZIONE DEL FONDO

#### Art. 25

##### Integrazione della parte variabile del fondo

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

## CAPO VII

### CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

#### Art. 26

##### Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

#### Art. 27

##### Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

CP 

2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Sedini li 11.01.2019

- F.to Debora Rita Fonnesu – Segretario comunale (presidente) - Parte pubblica

- F.to Geom. Giuseppe Remigio Fiori – Responsabile del Servizio – Parte pubblica

- F.to Careddu Piergiovanni - R.S.U. – parte sindacale

- F.to Carlo Giordano - Rappresentante Sindacale CGIL

