

**Comune di MOGORELLA**  
Provincia di ORISTANO

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE**

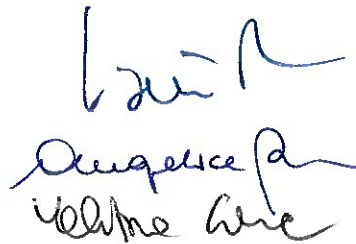
**- ANNO 2019 -**

Il giorno 17.12.2019 presso la sede comunale del Comune di Mogorella si è tenuta la Delegazione trattante così costituita:

Delegazione Trattante di parte pubblica composta da:

- LISETTA PAU – Presidente –
- ANGELICA BUSSU – Responsabile del Servizio
- VALENTINA LAVRA – Responsabile del Servizio

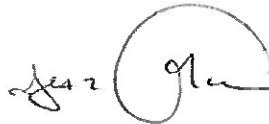
E



Delegazione sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- ORAZIO MURRU - RSU



- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

- .....

- .....

Preso atto che la delegazione trattante è stata convocata con prot. n. 5249 del 12.12.2019, con il seguente ordine del giorno :

- Sottoscrizione contratto definitivo decentrato 2019;
- Varie ed eventuali

Successivamente, la delegazione accerta che:

- Con determinazione n. 309 del 12.11.2019 è stato costituito il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019;
- Con Deliberazione di Consiglio comunale n. 07 del 20.02.2019 è stato approvato il Bilancio di previsione 2019/2021;
- Con Deliberazione di Giunta comunale n. 40 del 21.05.2019 è stato approvato il Piano degli obiettivi di Performance – Anno 2019, modificato con G.C. n. 64 del 01.10.2019;
- In data 27.11.2019, è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, anno 2019;
- In data 12.12.2019, prot. 5234, con verbale n. 12/19 dell'11.12.2019, è stato acquisito il parere favorevole del revisore dei conti, Dott.ssa Francesca Orro;
- Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 85 del 17.12.2019 la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente alla sottoscrizione della proposta sulla ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, anno 2019;
- Con Deliberazione di Giunta comunale n. 86 del 17.12.2019, la Giunta comunale ha autorizzato il Presidente alla sottoscrizione dell'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte normativa Anni 2019/2021;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 12/11/2019 avente come oggetto: Personale non dirigente. Fondo risorse decentrate per l'anno 2019- indirizzi per la costituzione del fondo delle risorse decentrate e per la contrattazione integrativa anno 2019, integrata con D.G.C. n. 79 del 26.11.2019, relativamente all'individuazione dei componenti di parte pubblica;;

Dato atto che con il contratto decentrato integrativo le parti si propongono:

- di migliorare l'efficienza dell'organizzazione e di assicurare la qualità delle funzioni e dei servizi pubblici;
- di elevare la motivazione e la crescita professionale del personale;
- di stabilire un legame stretto fra l'incentivazione economica e la valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti;
- di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere l'efficacia e l'efficienza del lavoro e dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale e personale dei dipendenti.
- Le parti convengono per quanto concerne " le Indennità condizioni di disagio " sono da intendersi per le lavorazioni svolte fuori dall'ambito " casa comunale " ma prestate essenzialmente all'esterno con una continuativa e sistematica esposizione a qualsiasi agente atmosferico;

La delegazione rileva, altresì, che in applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, si è proceduto alla firma del contratto integrativo triennale 2019-2021.

2

Tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue:


Dedotte le quote destinate a finanziare gli "istituti stabili", le restanti risorse disponibili per un importo pari a **Euro 10.631,54**, sono utilizzate per compensare le particolari responsabilità ed altri istituti premianti, sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa e di seguito riportati

<p><b>Indennità condizioni di lavoro – art- 70-bis CCNL 2016/2018</b> ART. 15, comma 2, CCDI 2019/2021</p> <p><b>DISAGIO</b></p> <p><b>€ 1,00 AL GIORNO DI EFFETTIVA PRESTAZIONE</b></p>	<p><b>€ 300,00</b></p>
<p><b>Indennità condizioni di lavoro – art- 70-bis CCNL 2016/2018</b> Art. 15, comma 4 e 5 CCDI 2019/2021</p> <p><b>Indennità di Maneggio Valori</b></p>	<p><b>€ 375,00 ed € 180,00 (primo semestre)</b> (importo massimo da corrispondere in base ai giorni di effettiva prestazione)</p>
<p><b>Indennità Particolari responsabilità – art. 16, comma1, lett. a) CCNL 2016/2018</b></p> <p><b>Ufficiale di stato civile anagrafe elettorale</b></p>	<p><b>€ 300,00 ed € 150,00 (primo semestre )</b> Per il primo semestre 2019 si considera eccezionalmente scissa la Responsabilità dell'Ufficiale stato civile e anagrafe dall'Ufficiale elettorale .</p>
<p><b>Compensi per l'incentivazione della produttività di gruppo:</b> Trattasi di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di</p>	<p><b>€ 9.326,54</b></p>
<p><b>Compensi art. 67, c 3, lett.c, CCNL 2016/2018</b> <b>INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE</b></p>	<p><b>€ 15.597, 31</b></p>

Resta inteso che eventuali economie saranno utilizzate per incrementare la produttività collettiva

**Le somme** sono alla data puramente indicative e soggette alla quantificazione effettiva rapportata ai giorni di servizio effettivamente svolti e ai pesi attribuiti.

Qualora le somme sopra previste fossero in esubero o insufficienti saranno incrementate o detratte dalla produttività collettiva;

34 

**Le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:**

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
- b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, secondo la normativa vigente in materia e le disposizioni dell'Ente.
- d) la performance individuale e organizzativa è rilevata ed apprezzata in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati e dell'analisi dei risultati conseguiti, della qualità della prestazione e del comportamento professionale, mediante applicazione della metodologia permanente di valutazione vigente nell'Ente.

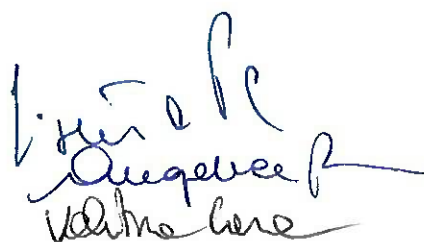
Si rimanda alla metodologia approvata dall'Ente in materia e al CCDI 2019/2021.

Letto, confermato e sottoscritto.

MOGORELLA li 17.12.2019

Delegazione Trattante di parte pubblica composta da:

- LISETTA PAU PRESIDENTE;
- ANGELICA BUSSU - Responsabile del Servizio
- VALENTINA LAVRA - Responsabile del Servizio



la delegazione sindacale parte privata:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:
  - ORAZIO MURRU



le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

- \_\_\_\_\_

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2019-2021**

In data 17 dicembre 2019 presso la residenza municipale del Comune di Mogorella ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte datoriale così composta :

Presidente – Segretario comunale Dr.ssa Lisetta Pau

Componente –Responsabile di Area Amministrativa Finanziaria Dr.ssa Angelica Bussu

Componente –Responsabile di Area Tecnica Ing. Valentina Lavra

- la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale ----

R.S.U. Aziendale Orazio Murru

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2019 – 2021.

Per la delegazione di parte datoriale:

Presidente Dr.ssa Lisetta Pau

Componente Dr.ssa Angelica Bussu

Componente Dr.ssa Valentina Lavra

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. -----

R.S.U. Aziendale Orazio Murru

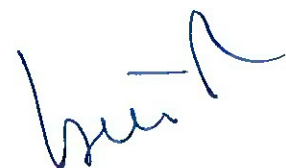
## PREMESSA

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

## QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei C.C.N.L. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art.40;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 44 in data 28.05.2019 e successive modifiche ed integrazioni;
- C.C.N.L. comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti C.C.N.L. Regioni e Autonomie Locali.


**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art.1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria  
Art.2 Interpretazione autentica

**TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI**

- Art.3 Obiettivi e strumenti  
Art.4 Informazione  
Art.5 Confronto  
Art.6 Assemblee sindacali  
Art.7 Diritti e agibilità sindacali  
Art.8 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

**TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.**

- Art.9 Area delle posizioni organizzative  
Art.10 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione  
Art.11 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo  
Art.12 Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi  
Art.13 Criteri generali per la progressione economica orizzontale (art. 16 C.C.N.L. 21/05/2018)

**TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

- Art.14 Principi generali  
Art.15 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018)  
Art.16 Indennità per specifiche responsabilità (art.70 quinquies, comma 2, C.C.N.L. 21/05/2018)  
Art.17 Indennità per specifiche responsabilità ( art.70 quinquies, comma 1, C.C.N.L. 21/05/2018)

**TITOLO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

- Art. 18 Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018  
Art. 19 Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni  
Art.20 Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

**TITOLO VI – SEZIONE POLIZIA LOCALE**

- Art.21 Indennità di servizio esterno (art.56 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)  
Art.22 Indennità di funzione (art.56 sexies C.C.N.L. 21/05/2018)  
Art.23 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato  
Art.24 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

**TITOLO VII - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

- Art.25 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge  
Art.26 Indennità di reperibilità  
art.27 Indennità di turno  
Art.28 Lavoro straordinario e Banca delle ore  
Art.29 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale art.53, comma 2 e 8, del C.C.N.L. 21/05/2018)

3  
39



# COMUNE MOGORELLA PROVINCIA DI ORISTANO

---

Art.30 Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art.31 Salario accessorio del personale a part-time

Art.32 Telelavoro (lavoro a distanza)

Art.33 Welfare integrativo

Art.34 Flessibilità dell'orario di lavoro

Art.35 Orario multiperiodale

## TITOLO VIII – FORMAZIONE E SICUREZZA

Art.36 Formazione e aggiornamento

Art.37 Sicurezza nei luoghi di lavoro

## TITOLO IX – DISPOSIZIONI FINALI

Art.38 Disposizione finale

### ALLEGATI

- Metodologia di misurazione e valutazione della performance
- Schema di costituzione e di ripartizione del fondo

*Luigi*

*Angela Per*  
*24*  
*Luigi*  
*Verano*

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato 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 qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso ha validità triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione.
3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività, salvo conferma se non intervengono modifiche sostanziali
5. Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo. Di norma entro il 31 marzo di ogni anno l'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale per la stipula dell'accordo annuale sull'utilizzazione delle risorse, e comunque entro e non oltre il 30 giugno.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

### Art. 2

#### Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

## TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

### Art. 3

#### Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.



2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa.

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;

- confronto;

- organismi paritetici di partecipazione.

4) La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

#### Art. 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21/05/2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. A titolo semplificativo per dati ed elementi conoscitivi si intendono tutti gli atti adottati o formati dall'Amministrazione in merito alla materia oggetto di informazione.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 citato, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

#### Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 C.C.N.L. 21/05/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and a circular stamp on the right.

- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del Ccnl 21.05.2018;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

## Art. 6

### Assemblee sindacali

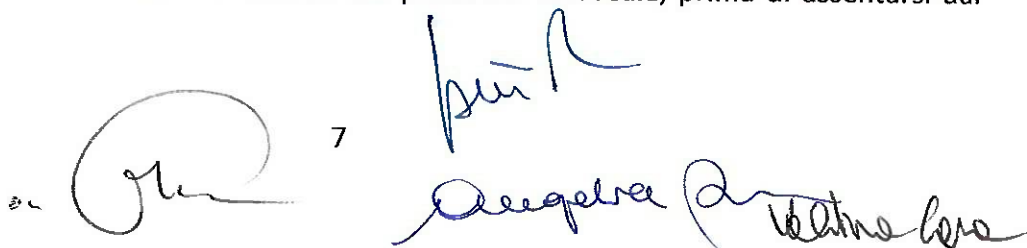
1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Responsabile dell'area amministrativa finanziaria- Servizio Risorse Umane - , di norma, con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. I Responsabili delle Aree trasmettono al Servizio Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
5. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

## Art. 7

### Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 C.C.N.L. 21/05/2018;
2. Le Rsu e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

7



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, the number '7' is written. To the right, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'purt' and another that looks like 'Aurelia'.

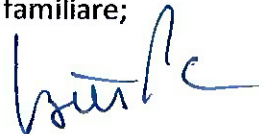
5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il C.C.N.L..

**Art. 8**

**Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal C.C.N.L., tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) la RSU;
  - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.
3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018 tra le diverse modalità di utilizzo;
  - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
  - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1
  - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
  - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
  - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24 comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018;
  - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art.18 comma 1, lett. H) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
  - k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
  - l) l'elevazione dei limiti in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
  - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
  - n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma 2;
  - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del C.C.N.L. del 14.9.2000;
  - p) i 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;







- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
  - r) 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;
  - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
  - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
  - u) l'incremento delle risorse di cui all'art.15 comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 C.C.N.L. 21/05/2018;
  - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
  - w) il valore dell'indennità di cui all'art.56 sexies, nonché i criteri per la sua erogazione;
  - z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni.
6. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione.

### TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

#### Art.9

#### Area delle posizioni organizzative

1. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del C.C.N.L. del 31.3.1999 e all'art.10 del C.C.N.L. del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative.
2. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono disciplinati dal regolamento sulla disciplina delle aree delle P.O., approvato con delibera della Giunta Comunale n 44 in data 28/05/2019 e confermati con delibera della Giunta Comunale n 45 del 28/05/2019;
3. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7 del C.C.N.L. 21/05/2018 in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (revoca incarico etc), si può determinare un corrispondente ampliamento del Fondo risorse decentrate, nel rispetto dei vincoli normativi e di bilancio.
4. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui al presente articolo è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
5. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. L'ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett d) e) del C.C.N.L.



# COMUNE MOGORELLA PROVINCIA DI ORISTANO

21/05/2018, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

6. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 01/01/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del C.C.N.L. 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

b) Il fondo come determinato alla lettera a) viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

$$R = F / \sum p \times p.i.$$

Dove:

R= Retribuzione di risultato

F = Fondo complessivo

$\sum p$  = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione;

d) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;

e) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

7. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. B), primo periodo, del C.C.N.L. del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del C.C.N.L. del 14.9.2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70 ter

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del C.C.N.L. del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del C.C.N.L. del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del C.C.N.L. del 5.10.2001;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Angela'. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'V. Sant'. On the right, there is another signature that is partially obscured and appears to be 'V. Sant' followed by some other characters. There are also some circular marks and smaller initials scattered around the main signatures.

- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del C.C.N.L. del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) 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 C.C.N.L. 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.

8. In occasione dell'attribuzione formale degli obiettivi, da parte del Nucleo ai Responsabili, dovranno essere comunicati oltre gli obiettivi di risultato anche i comportamenti sui quali gli stessi saranno valutati.

## Art.10

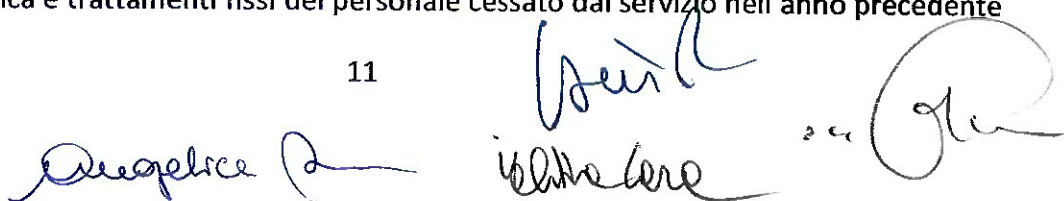
### Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

## Art.11

### Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:  
quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. B) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del C.C.N.L. del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del C.C.N.L. del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and initials on the right.

o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del C.C.N.L. 21/05/2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- c) indennità di condizioni di lavoro;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità;
- f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui al precedente art. 11, comma 5, lett. c), ivi compresi i compensi Istat;
- h) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
- i) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011).

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al precedente comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 del C.C.N.L. 21/05/2018 (parte variabile con esclusione delle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori.

## Art.12

### Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi

1. L'incentivazione alla produttività individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente e si traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.

2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate ai progetti di miglioramento ed innovativi e di incremento dei servizi viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'Ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano della Performance. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato.

In occasione dell'attribuzione formale degli obiettivi, da parte del Nucleo ai Responsabili, dovranno essere comunicati oltre gli obiettivi di risultato anche i comportamenti sui quali gli stessi saranno valutati.

3. I progetti di miglioramento ed innovativi o di mantenimento, piani di lavoro ed altre iniziative anche pluriennali, di cui all'art.67 comma 5 lett. b) del C.C.N.L. 21/05/2018, qualora previsti saranno contenuti nel piano della performance e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale, o di mantenimento degli standard quali-quantitativi, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente.

4. Gli obiettivi di risultato ed i programmi di incremento della produttività sono orientati:

- a. al miglioramento delle prestazioni collettive riferite a gruppi e/o unità operative e individuali legate ai servizi per la collettività e per l'utenza;
- b. all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi anche attraverso la rimodulazione degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
- c. all'accelerazione e semplificazione delle procedure relative alle attività interne, amministrative e di supporto;
- d. alla maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;
- e. al recupero di efficienza ed economicità attraverso lo sviluppo organizzativo e gestionale, e il risparmio dei costi.

5. Il sistema di valutazione e misurazione della performance approvata con delibera di Giunta comunale n. 46 adottata in data 4/06/2019, si articola a cascata verticalmente come segue:

- a. il Nucleo di Valutazione accerta, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente, il raggiungimento degli obiettivi e propone all'organo di indirizzo politico amministrativo, la valutazione dei responsabili di Area per l'attribuzione dei premi;
- b. le Posizioni Organizzative valutano i dipendenti a loro assegnati.

A seguito di valutazione sulla performance individuale e sui comportamenti professionali il cui risultato è complessivo, sarà erogato il salario accessorio corrispondente alla percentuale di valutazione.

Il trattamento accessorio collegato alla performance viene annualmente attribuito, in funzione degli esiti della valutazione dalla performance come da metodologia conseguita in relazione:

- b) al contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
- c) al grado di conseguimento degli obiettivi specifici del CdR di appartenenza;
- d) alla valutazione dei comportamenti organizzativi

Il punteggio minimo per l'accesso al premio è pari al 60%.

1. Il premio viene distribuito in base alla seguente articolazione per classi di merito:

- I. Per valutazioni < al 60% il dipendente non accede al premio;
- II. Per valutazioni comprese => 60% ÷ <=90% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;
- III. Per valutazioni > al 90%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile

2. Per il personale, funzionalmente dipendente dai titolari di Posizione Organizzativa, la quantificazione del trattamento accessorio è determinato nel modo come appresso indicato:

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

VERIFICARE I PARAMETRI GIA' IN DOTAZIONE DALL'ENTE

- I. categoria A – parametro 100

# COMUNE MOGORELLA PROVINCIA DI ORISTANO

- 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:

- 3.2) quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per le posizioni giuridiche di ingresso B3-D3;
  - 3.3) parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;
  - 3.4) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;
  - 3.5) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
  - 3.6) moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria, moltiplicato per il rapporto fra le ore di lavoro annue previste dal contratto individuale e quelle previste full time per ciascun dipendente dell'ente, da cui si ottiene l'ammontare del Budget individuale.
6. Le disposizioni di cui al precedente comma 3 trovano applicazione anche per il personale assunto con contratto a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno.

7. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 10 giorni nell'anno), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, 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 lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai portatori di handicap di cui alla legge 104/92, congedi per le donne vittime di violenza.

## Differenziazione premio individuale:

a) Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art.68 comma 2 lett b) del C.C.N.L. 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente nella misura del 35% del personale valutato e comunque almeno uno per ogni Area, che raggiunga il 99%.



b) La misura di detta maggiorazione, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

Nel caso non si raggiunga il 98% di valutazione, il 30% di cui la comma 1 si ridistribuisce con la produttività dello stesso anno.

8. Le procedure di conciliazione.

Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione i dipendenti possono attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza dell'applicazione del sistema così come stabilito rispettivamente dall'articolo 11 e del sistema

 14

# COMUNE MOGORELLA PROVINCIA DI ORISTANO

misurazione e valutazione delle performance del personale e articolo 24 del sistema misurazione e valutazione delle performance dei titolari di posizione organizzativa.

## Art.13

### Criteria generali per la progressione economica orizzontale ( art. 16 C.C.N.L. 21/05/2018)

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione ( art. 23 DLgs n.150/2009).
3. Le parti annualmente se esistono le risorse in sede di Contratto Decentrato Integrativo destinano una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.
4. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
6. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure *definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance*.
7. A valere dal 2019 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

#### **Requisiti di partecipazione.**

- a) Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi, come da tabella sotto riportata:

Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat.D	
A1		B1		C1		D1	
A2	3 anni	B2	3 anni	C2	3 anni	D2	4 anni
A3	3 anni	B3	3 anni	C3	3 anni	D3	4 anni
A4	3 anni	B4	3 anni	C4	4 anni	D4	5 anni
A5	3 anni	B5	3 anni	C5	4 anni	D5	5 anni
A6	3 anni	B6	3 anni	C6	5 anni	D6	5 anni

*Angela P.*

*Valeria*

*[Signature]*

## COMUNE MOGORELLA PROVINCIA DI ORISTANO

		B7	4 anni			D7	5 anni
		B8	4 anni				

b) Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 80/100 del punteggio di valutazione.

c) Sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio e delle premialità in termini di decurtazione del periodo di anzianità minima necessaria per accedere alla posizione superiore, in caso di punteggio positivo nella scheda di valutazione.

Procedure selettive e criteri di valutazione.

**a) Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1<sup>a</sup> gennaio dell'anno di riferimento.**

b) La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

c) L'esperienza maturata e le competenze acquisite saranno valutate dalla conferenza dei Responsabili valutatori che, sulla scorta di apposito schema analitico dei fattori rilevanti, definiranno l'eventuale punteggio aggiuntivo da assegnare ai partecipanti alla selezione. Il punteggio massimo riconoscibile per detti parametri è di 20 punti su 100, rapportando in ottantesimi il punteggio di cui alla lett. b.

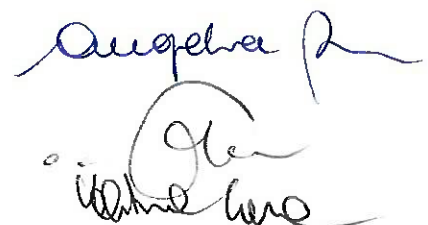
d) Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ciascuna categoria, garantendo comunque almeno una progressione per ciascuna categoria.

e) Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.

f) Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi prestati presso altre PA, a parità di categoria o posizione giuridica.

8. Ai dipendenti cui è stata irrogata nei 2 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche una sanzione disciplinare superiore alla multa non è consentito l'accesso alla selezione.

9. In caso di valutazione positiva nel triennio precedente, con un punteggio medio pari a 100 il periodo di permanenza nella fascia inferiore richiesto per accedere alla fascia superiore è così determinato:



# COMUNE MOGORELLA PROVINCIA DI ORISTANO

Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat.D	
A1		B1		C1		D1	
A2	2 anni	B2	2 anni	C2	2 anni	D2	3 anni
A3	2 anni	B3	2 anni	C3	2 anni	D3	3 anni
A4	2 anni	B4	2 anni	C4	3 anni	D4	4 anni
A5	2 anni	B5	2 anni	C5	3 anni	D5	4 anni
A6	2 anni	B6	2 anni	C6	4 anni	D6	4 anni
		B7	3 anni			D7	4 anni
		B8	3 anni				

## TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

### Art.14


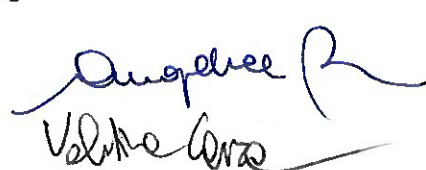
#### Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, 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 a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

### Art.15

#### Indennità condizioni di lavoro

 17

- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 14, si stabilisce che la presente indennità è erogata **proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese**, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

4. Si individuano i fattori implicant **maneggio valori** come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

a) personale esposto a rischio € 1.00/giorno

b) personale esposto a disagio € 1.00/giorno

c) personale con funzioni di agente contabile:

media mensili valori di cassa maneggiati € 100,00 € 1,50/giorno

1


#### Art.16

#### Indennità per specifiche responsabilità

( comma 2 art.70 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Ai sensi dell'art.67 quinquies è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 300 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

19  



- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

3. Per le funzioni di cui alle lettere a) b) c) d) del comma 1 compete una indennità, la cui misura mensile è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

4. Le indennità di cui alle lettere a), b), c) e d) al presente articolo non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 17 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

5. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità di cui alla lettera a), trattandosi di una indennità derivante da una attività delegata dal Sindaco o da norme di legge, venga erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico delegato si conviene che è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi. L'indennità di cui alle lettere b) c) d) si stabilisce che vengano erogate mensilmente e proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

#### Art.17

#### Indennità per specifiche responsabilità (comma 1 art.70 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Ai sensi dell'art.67 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di Area 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.

3. L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta a quei dipendenti che con atto formale del Responsabile di Area risultano assegnatari di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprio del profilo di appartenenza (titolari di unità operative individuate con atti dei Responsabili di P.O.)

3. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1 del C.C.N.L.21/05/2018, si stabiliscono i criteri di seguito riportati:



L'indennità è riconosciuta soltanto se si verificano contemporaneamente le seguenti condizioni:

- ☑ attribuzione formale dell'incarico di sovrintendere il lavoro di almeno due dipendenti assegnati al proprio servizio;
- ☑ firma degli atti a valenza esterna su cui abbia avuto delega di firma dal responsabile del servizio, esclusi quelli inerenti alla propria qualifica funzionale ( perizie, relazioni, progetti, atti endoprocedimentali, ecc)

3. L'indennità è destinata al personale delle categorie B, C e D ed è incompatibile con l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

4. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposita determinazione adottata dal responsabile del servizio evidenziando i requisiti di competenza e professionalità che rendono il soggetto scelto idoneo all'incarico da ricoprire.

5. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

Responsabilità gestionale dipendenti	Pesatura massima	0.60
Atti a valenza esterna	Pesatura massima	0.40

Gli importi massimi determinati per categoria sono:

Categoria C € 900,00

Categoria D € 1.000,00

7. Ai fini del calcolo delle indennità, Il valore della singola indennità è definito moltiplicando l'importo totale dei pesi all'importo massimo attribuibile per categoria.

8. Un'indennità di € 350,00 annui lordi può essere riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale del responsabile del servizio, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di titolare dell'Ufficio tributi.

9. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

5. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei responsabili di Area, che abbiano un impatto economico sul fondo.

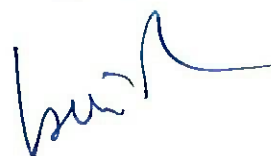
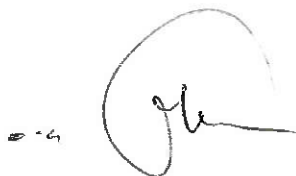
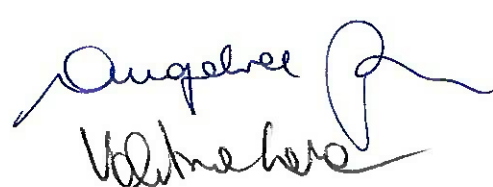
## TITOLO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

### Art. 18

#### Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)

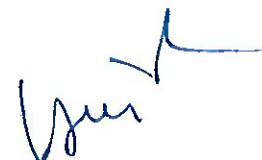
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003).

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'Area competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

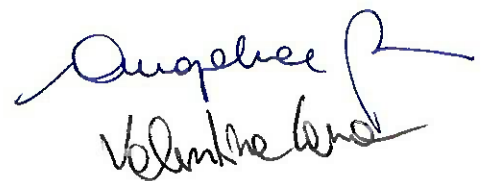
**Art. 19**

**Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni**

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni a cui si rimanda nei contenuti al regolamento approvato con delibera della Giunta comunale n. 6 del 24.01.2017 e alle modifiche apportate dal decreto "sblocca cantieri".



22 



**TITOLO VII – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

**Art.19**

**Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge**

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del C.C.N.L. 21/05/2018, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

a) Art.67 comma 3 lett a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.


b) art.67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:


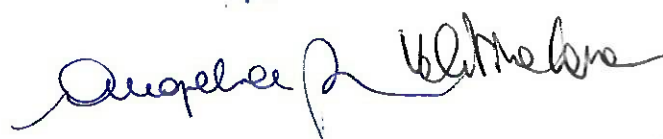
- incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
- compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).

3. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di produttività è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti. Il premio di produttività è proporzionalmente ridotto rispetto all'ammontare di tali incentivi sino al doppio del premio di produttività da percepire. Quando tali incentivi superano il doppio dell'ammontare degli incentivi di produttività da percepire si perde il beneficio degli incentivi di produttività.

4. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti. L'indennità di risultato è proporzionalmente ridotta rispetto all'ammontare di tali incentivi sino al doppio della stessa indennità di risultato da percepire. Quando tali incentivi superano il doppio dell'ammontare dell'indennità di risultato da percepire si perde il beneficio dell'indennità di risultato.

5. Eventuali economie "aggiuntive" destinate all'erogazione dei premi:

204 

# COMUNE MOGORELLA PROVINCIA DI ORISTANO

- a) dall'art.61 comma 17, D.L.112;
- b) dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art.6, «Norme transitorie», del D.Lgs. 141/2011.

## Art.20

### Indennità di reperibilità

1.A causa dell'onerosità del servizio, lo stesso non è applicato al comune di Mogorella.

## Art.21

### Indennità di turno

1.Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.

2.Le parti concordano di non elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, c.3 del CCNL 21 maggio 2018 (pari a n. sei volte in un mese) e di stabilire la remunerazione con la somma di € 10,33 per le 12 ore al giorno

## Art.22

### Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di Area, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999, eccetto per quanto previsto all'art.25, comma 3, del presente contratto.

3.La banca delle ore non viene utilizzata nel Comune di Mogorella.

4. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate.

5. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.

## Art.23

### Salario accessorio del personale a tempo determinato

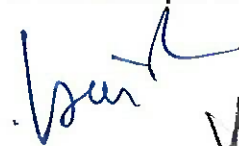


1.Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore ad un anno concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

## Art. 24

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

2011 

24

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.

## Art.25

### Telelavoro (lavoro a distanza)

Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del C.C.N.L. 14.09.2000, si stabilisce venga adottato specifico regolamento disciplinante la materia.

## Art.26

### Welfare integrativo

Le misure di sostegno indicate dall'articolo 72, CCNL 21 maggio 2018 non si applicano al Comune di Mogorella.

## Art. 27

### Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita di n. 30 minuti, rispetto all'orario ordinario con corrispondente uscita, in accordo con il responsabile di servizio

- a) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- b) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- c) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Segretario /Responsabili/ (es: polizia locale; operai in squadra, servizi in turno ecc...)
- d) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

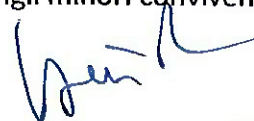
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficiano 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 CCNL 21/05/18;
- 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;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

## Art. 28

25

22 



**Orario Di Lavoro E Orario Multiperiodale (Artt. 22 E 25, Ccnl 21 Maggio 2018)**

1. Le parti si impegnano, ai sensi dell'art. 4, D.L. n. 66/2003, a calcolare la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori 6 (sei) mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
  - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richieda tempi lunghi;
  - presenza di eventi naturali che richiedano una maggiore presenza sul posto di lavoro;
  - altre motivazioni individuate da ciascun responsabile (collaborazioni con Unione/Comuni)
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi, di norma, non possono superare il limite di 13 (tredici) settimane.
4. E' possibile superare tale limite in presenza di particolari condizioni individuate da ciascun responsabile.

**Art. 29**

**Trattamento Per Attività Prestata In Giorno Festivo (Art. 24, C. 1, Ccnl 14 Settembre 2000)**

1. L'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000 disciplina le casistiche riguardanti il trattamento da corrispondere al lavoratore in caso di prestazione lavorativa in giorno festivo e in giorno feriale non lavorativo. Per l'applicazione si rimanda per intero a quanto disciplinato dal CCNL.
2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

**Art. 30**

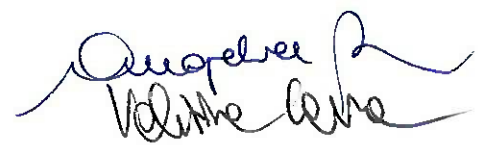
**messi notificatori (art. 54, ccnl 14 settembre 2000)**

1. In applicazione dell'art. 54, CCNL 14 settembre 2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 70% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria.
2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

**Art. 31**

**compensi istat (art. 70-ter, ccnl 21 maggio 2018)**

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21 maggio 2018.



**Art. 32**

**innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t), ccnl 21 maggio 2018)**

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica produce effetti sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento e all'accrescimento delle competenze del personale, mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;

**Art. 33**

**incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato  
(art. 7, c. 4, lett. u), ccnl 21 maggio 2018)**

1. Nel periodo di vigenza dell'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del fondo, le parti previa contrattazione decentrata con accordo fra le parti, provvedono a rideterminare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

**TITOLO IV**

**Personale della polizia locale**

**Art. 34**

**indennità di servizio esterno(art. 56-quinquies, ccnl 21 maggio 2018)**

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta e graduata per servizi resi in via non continuativa.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi al suo espletamento. L'indennità non è cumulabile con quella prevista dall'art. 70-bis, CCNL 21 maggio 2018 (indennità condizioni di lavoro € 1.00)
3. La misura dell'indennità all'interno dei limiti minimi e massimi è determinata in relazione allo svolgimento:
  - del servizio in determinate zone sensibili del territorio;
  - del servizio con particolari mezzi;
  - di ulteriori particolari attività.

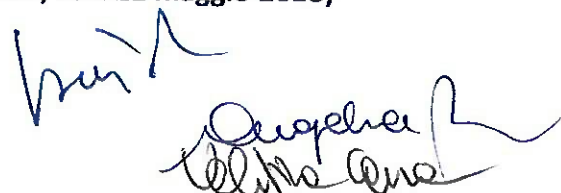
**Art. 35**

**indennità di funzione (art. 56-sexies, ccnl 21 maggio 2018)**

Le misure di sostegno indicate dall'articolo 56-sexies, CCNL 21 maggio 2018 non si applicano al Comune di Mogorella.

**Art. 36**

**proventi delle violazioni al codice della strada (art. 56-quater, ccnl 21 maggio 2018)**



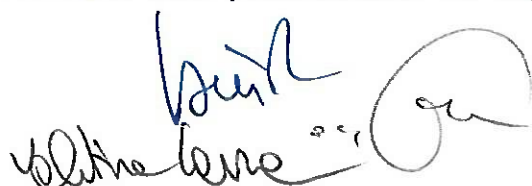

Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal Codice della strada, in base alle finalità di cui all'art. 208, c 4 lett c) e del D.Lgs. n. 285/1992, l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

**TITOLO V**  
**Norme finali e transitorie**

**TITOLO VIII – FORMAZIONE E SICUREZZA**

**Art. 37**  
**Formazione e aggiornamento**

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo



dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

**Art. 38**

**Sicurezza nei luoghi di lavoro**

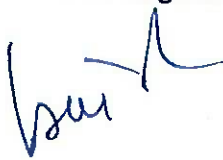
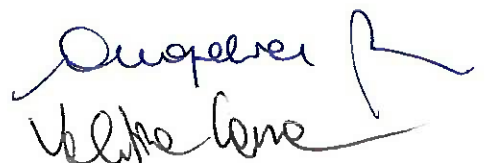
1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del C.C.N.L. 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) 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.
- b) 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 videoterminali.
- c) 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.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori 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.
- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi**.

**TITOLO IX – DISPOSIZIONI FINALI**

**Art.39**

27 

**Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

*Wink*

*Andreas*

*Wink*  
*Wink*