

C O M U N E D I T H I E S I

PROVINCIA DI SASSARI

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO NORMATIVO 2023/2025 **(redatto ai sensi del CCNL 16/11/2022)**

Art. 1
Campo di applicazione

Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Thiesi, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto concerne il periodo 2023/2025.

I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.

Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali od leggi che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per la attivazione del contratto decentrato di interpretazione autentica, per come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente contratto.

Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI, ai sensi dell'art. 3 comma 5 del CCNL 16.11.2022.

Art. 3

Criteri generali relativi alla incentivazione della performance organizzativa ed individuale (C.D. PRODUTTIVITÀ)

Le parti concordano che tutte le somme non destinate ad altre finalità derivanti dal Fondo di parte stabile e l'intero Fondo di parte variabile (escluse le somme con specifica destinazione, quali a titolo di esempio, gli incentivi di progettazione, il recupero evasione Ici e i compensi Istat) sono destinate ai compensi volti a incentivare la performance individuale e organizzativa del personale, ossia la c.d. "Produttività".

Le modalità di erogazione della performance sono stabilite sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel Sistema di valutazione della performance, approvato dall'Ente.

La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per la performance organizzativa e individuale, è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi che devono essere coerenti con quelli assegnati al Responsabile di Servizio e definiti nel PIAO.

La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per la performance organizzativa e individuale, è articolata sulle seguenti tre parti, come da scheda di valutazione approvata con deliberazione della Giunta del Comune di Thiesi n. 86 del 26/12/2016 e confermata con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 27/02/2019, all'interno del Sistema di valutazione della performance:

1. PERFORMANCE DI ENTE: FINO A 5 PUNTI

2. PERFORMANCE INDIVIDUALE: FINO A 70 PUNTI

3. PERFORMANCE DELL'UNITÀ ORGANIZZATIVA (SERVIZIO) DI APPARTENENZA: FINO A 25 PUNTI

TOTALE 100 PUNTI

L'erogazione e la quantificazione della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per la performance organizzativa e individuale è subordinata altresì alla valutazione positiva effettuata dal Responsabile di Servizio sulla base del vigente Sistema per la valutazione della performance

Per l'erogazione dell'indennità si applica il principio previsto nel Sistema di Valutazione della Performance alla Sezione III – "la valutazione degli incaricati di posizione organizzativa" - punto 3.1: *"il punteggio ottenuto verrà tradotto con metodo proporzionale in percentuale, che consentirà di calcolare la retribuzione di risultato da erogare ..."*

Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività per la parte in cui vi concorre tutto il personale (lett. b) del co. 3 dell'art. 5), viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato e determinato delle strutture e della posizione di inquadramento giuridico, con una diminuzione proporzionale alla minore durata dell'impegno lavorativo nel caso di dipendenti in part time. Esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella e che sono calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale:

Posizione giuridica	Peso
Operatore (già categoria A)	0,96
Operatore esperto (già categoria B)	1,04
Istruttore (già categoria C)	1,12
Funzionario/elevata qualificazione) già categoria D)	1,20

Art. 4 **Differenziazione del premio individuale**

1. Ai dipendenti che conseguono la valutazione individuale più elevata (1 per ciascun settore, con accorpamento del settore sociale al settore finanziario) è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge alla quota del suo premio.
2. Ai fini della maggiorazione del premio individuale, in caso di parità nelle valutazioni, si prenderà in considerazione la media delle valutazioni individuali dell'ultimo triennio e in caso di ulteriore parità l'anzianità di servizio prestato nella categoria.

Art. 5 **Progressioni orizzontali/differenziali stipendiali**

Le progressioni orizzontali o economiche/differenziali stipendiali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in nessun caso oltre il 50%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL 31 marzo 1999 e dall'art. 31, co. 7, del CCNL 14 settembre 2000 e calcolando anche ad integrazione del fondo il c.d. differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.

La decorrenza delle progressioni economiche è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto decentrato ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali sono, effettuate in modo distinto per ognuna delle aree.

Art. 6 **I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali**

Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse aree sono fissati dal presente CCDI nel rispetto delle previsioni dettate dall'articolo 14 del CCNL 16

novembre 2022.

Si prevede, ad integrazione dei criteri fissati dal citato articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022 che:

- a) L'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale è fissato in due anni;
- b) il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area è fissato dal CCDI, che ne assicura il finanziamento nell'ambito della parte stabile del fondo;
- c) la graduatoria per ogni singola area è fissata sulla base dei seguenti criteri: fino a 70 punti sulla base della media delle valutazioni degli ultimi 3 anni (in caso di neo assunto non in possesso di tre valutazioni la media sarà calcolata sulla media delle due valutazioni in possesso del lavoratore; in caso di valutazioni non riferite all'intero anno, ma a porzioni di esso, la valutazione verrà calcolata con la media ponderale); fino a 20 punti sulla base esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo (1 punto per ogni anno di servizio; fino a 10 punti in relazione all'acquisizione, purché attinenti con le attività svolte, di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o ad una abilitazione professionale successivamente alla ultima selezione di progressione economica/differenziali stipendiale acquisita (1,5 punti per conseguimento laurea triennale, 2 punti per laurea magistrale, 1 punto per ogni master, 0,80 punti per partecipazione a corsi di formazione della durata minima di 4 ore attinenti alle attività svolte e che si sono conclusi con un accertamento di apprendimento con profitto.

Il punteggio ottenuto ai sensi del periodo precedente è aumentato del 3% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 6 o più anni.

A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- a) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
- b) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- c) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
- d) al dipendente più anziano di età;

Art. 7 **Orario di lavoro**

L'orario lavorativo, per i dipendenti non in turno, è di 36 ore settimanali, articolato su 5 giorni settimanali con un rientro, nel rispetto dei seguenti orari: - 8,00-14,00 dal lunedì al venerdì; - 15,00 -18,00 martedì e giovedì. E' prevista una flessibilità di 30 minuti, in riduzione o incremento dell'orario sia di entrata che di uscita. Per motivate esigenze di servizio, i Dirigenti possono autorizzare i dipendenti dei propri settori ad ingressi oltre l'orario di flessibilità, fermo restando l'obbligo del recupero preventivamente autorizzato. Per i rientri pomeridiani, il personale ha diritto al buono pasto nei termini previsti dal Contratto Nazionale.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. N. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.

Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 4.

Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le multi periodale tipologie di orario:

- a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
- b) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto,

È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa di dieci minuti ai sensi dell'art 34 CCNL 2019/2021, salvo quanto previsto dall'art. 35 CCNL 2019/2021.

Art. 8

Orario multi periodale

In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.

Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art. 9

Orario di lavoro flessibile

Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

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

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 10

Reperibilità

Per il servizio "Stato Civile" viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro 10,33 (art. 24, comma, CCNL 2016/2018). La misura di questa indennità è aumentata a 13 euro per 12 ore per i dipendenti che sono collocati in reperibilità per più di 6 volte nell'arco dello stesso mese.

Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per poter garantire l'erogazione del servizio, il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un numero massimo di 3 mesi, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio – la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.

In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di quaranta minuti.

L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 3 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono compensate con equivalente recupero orario;

Art. 11

Servizio Mensa/Buoni Pasto e Pausa

Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.

Ai dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino, per almeno quattro ore, con prosecuzione nelle ore pomeridiane di almeno due ore, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, sarà attribuito un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario, purché espressamente autorizzate. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio. In caso di lavoro straordinario, preventivamente autorizzato, il buono pasto spetta anche se l'orario di lavoro straordinario viene recuperato anziché posto in pagamento.

Per l'area della vigilanza, è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa, che potrà essere collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di E.Q. del Servizio competente.

Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

- personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;

- personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuolematerne e scuole primarie;
- personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Art. 12

Indennità condizioni di lavoro

(84 bis CCNL 16.11.2022 e art.70-bis del CCNL del 21.05.2018)

Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1;

L'indennità è definita in sede di contrattazione integrativa, sulla base dei seguenti criteri:

- d) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- e) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'ente e degli specifici settori di attività.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

La presente disciplina trova applicazione a far data dal presente contratto integrativo.

La misura dell'indennità di condizioni di lavoro è determinata in considerazione dei fattori appresso indicati:

Per attività rischiose si intendono le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza. Sono individuate le seguenti tipologie di attività rischiose:

- Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (officine, cantieri, cucine e simili);

- Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili).

La misura dell'indennità, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività rischiose di cui al precedente comma **è fissata in € 1,00.**

Per attività disagiata s'intende una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Si tratta, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. Sono individuate le seguenti tipologie di attività disagiate:

- prestazione resa in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti a ogni situazione climatica ecc.);
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione resa con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli, sopralluoghi e adempimenti vari.

La misura dell'indennità, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività disagiate di cui al precedente comma 4, **è fissata in € 1,00.**

Il maneggio valori compete al personale che sia adibito in via continuativa e senza interruzione (pertanto in maniera non meramente saltuaria o occasionale) a servizi che comportano maneggio di valori di cassa e detto personale risponda contabilmente di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa). Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (servizio economato). La misura dell'indennità per l'economo comunale, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività, **è fissata in € 1,00.**

Tutte le indennità di cui al presente articolo sono erogate annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.

Ai fini dell'attribuzione delle predette indennità, è il responsabile del servizio che attesta, con apposito provvedimento motivato, la sussistenza delle condizioni sopra indicate del proprio personale.

Art. 13

Indennità per specifiche responsabilità – (art. 84 ccnl 16.11.2022)

Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). A titolo esemplificativo e non esaustivo si rimanda all'elenco di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022;

1. L'Ente propone annualmente il budget complessivo da assegnare alle specifiche responsabilità.
2. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva della produttività, né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 16.11.2022;
3. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche posizioni non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento ma comportanti l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta, in sede di prima applicazione della presente piattaforma, da una conferenza dei titolari di incarichi di E.Q., finalizzata alla individuazione degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il titolare di incarico di E.Q. verifica al termine di ogni anno in sede di attribuzione dei punteggi, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo. Il titolare di incarico di E.Q. dovrà richiedere la convocazione della predetta conferenza nel caso in cui intenda rimodulare in aumento o in diminuzione i responsabili dei servizi individuati.
5. La presente indennità è in stretto legame al tempo di lavoro ragion per cui essa verrà riproporzionata in dodicesimi qualora il lavoratore risulti assente dal lavoro (non considerando le ferie) in maniera continuativa oltre un mese all'anno ovvero venga individuato in corso d'anno.
6. Per una esemplificazione non esaustiva delle responsabilità specifiche si richiama l'art.84 del CCNL;

La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione di cui all'ALL. A

Gli incarichi di specifica responsabilità devono essere revocati dal titolare di incarico di E.Q. con formale provvedimento e devono essere riassegnati nel caso di nuovo titolare di incarico di E.Q.

Art. 14

Indennità di servizio esterno (art.100 CCNL 16.11.2022)

Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni ovvero con almeno 4 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno.

Al personale della polizia locale che svolge la sua attività per il 50% dell'impegno orario di lavoro, all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro **pari ad € 1,00**

L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile di E.Q.

L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL2019-21;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

Art. 15
Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

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.

Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro. Essa può essere effettuata anche in valore percentuale.

Art. 16
Tutela della Privacy

Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla vigente normativa e dal regolamento UE 679/2016.

Art. 17
Monitoraggio e verifiche

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

Art. 18
Norme finali

Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Il presente contratto verrà pubblicato all'interno della sezione "amministrazione trasparente" nel sito istituzionale dell'Ente.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

IN ORIGINALE FIRMATO

Di parte pubblica

Il Presidente (dr.ssa Daniela Puggioni)

I Componenti :

Dott.ssa Loredana Nela

Dott.ssa Francesca Canu

Dott.ssa Maria Gavina Ruda

Di parte sindacale

CISL FP: Armando Ruzzetto

FP CGIL : Salvatore Mario Terrosu

Allegato “A” al CCDI 2023/2025 - DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ.

Le specifiche responsabilità possono essere affidate al personale della categoria B, C e D non titolare di posizione organizzativa.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni e integrazioni. In caso di incapienza delle risorse l'importo delle indennità sarà infatti, proporzionalmente ridotto.

Le fattispecie alle quali il Responsabile di Servizio dovrà fare riferimento per l'attribuzione delle specifiche responsabilità e i punteggi da attribuire sono individuati nella seguente Scheda relativa all'attribuzione dei punteggi per la determinazione dell'indennità.

Scheda relativa all'attribuzione dei punteggi per la determinazione dell'indennità

RESPONSABILITA'	VALUTAZIONE
Eterogeneità tipologie procedimenti con nomina di responsabile procedimento	Nessuna 0 Bassa 1 Media 2 Alta 3
Complessità procedimenti assegnati (casi in cui la procedura e l'atto non sono standardizzati ma l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile	Nessuna 0 Bassa 1 Media 2 Alta 3
Coordinamento operativo di personale	Nessuna 0 Bassa 1 Media 2 Alta 3
Livello di autonomia	Nessuna 0 Bassa 1 Media 2 Alta 3
Responsabilità nella gestione delle relazioni esterne (con la cittadinanza – con organi istituzionali esterni, Enti pubblici, organi amministrativi e giurisdizionali)	Nessuna 0 Bassa 1 Media 2 Alta 3
Sottoscrizione proposte provvedimenti amministrativi delibera/determinazione	Nessuna 0 Bassa 1 Media 2 Alta 3
Grado esposizione a rischio di responsabilità amministrativo contabile/penale	Nessuna 0 Bassa 1 Media 2 Alta 3

Per ciascuna categoria il punteggio minimo da conseguire per percepire l'indennità è di punti 7 fino ad un massimo di 21 punti come da schema seguente:

Quantificazione compensi:

- per l'area degli operatori il compenso attribuibile fino a € 1.500 è così ripartito:**

da 0 a 6 punti nessun compenso

da 7 a 10 punti	€ 250,00
da 11 a 13 punti	€ 500,00
da 14 a 17 punti	€ 1.000,00
da 18 a 21 punti	€ 1.500,00

- **per l'area degli istruttori il compenso attribuibile fino a € 2.000 è così ripartito:**
da 0 a 6 punti nessun compenso

da 7 a 10 punti	€ 500,00
da 11 a 13 punti	€ 1.000,00
da 14 a 17 punti	€ 1.500,00
da 18 a 21 punti	€ 2.000,00

- **per l'area dei funzionari il compenso attribuibile fino a € 2.500 è così ripartito**
da 0 a 6 punti nessun compenso

da 7 a 10 punti	€ 1.000,00
da 11 a 15 punti	€ 1.500,00
da 16 a 18 punti	€ 2.000,00
da 18 a 21 punti	€ 2.500,00