



Comune di
MUROS
PROVINCIA DI SASSARI

**CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL COMUNE DI
MUROS**

Triennio 2019-2021

**(testo integrato con art. 12 “banca delle ore” e quanto convenuto negli
incontri del 4.11 e del 20.11.2019)**

Sottoscrizione in data 30.12.2019

Su autorizzazione della delibera G.C. n. 155 del 23.12.2019

FREGIL
D. Borsari



<i>Art. 1 - Vigenza e sfera di applicazione.....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 2 - Interpretazione Autentica.....</i>	<i>7</i>
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI.....	7
<i>Art. 3- Relazioni Sindacali.....</i>	<i>7</i>
<i>Art 4 - Informazione.....</i>	<i>8</i>
<i>Art 5 - Confronto.....</i>	<i>8</i>
<i>Art 6 - Contrattazione.....</i>	<i>8</i>
<i>Art. 7 - Clausole di raffreddamento.....</i>	<i>9</i>
<i>Art. 8- Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali</i>	<i>10</i>
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE _____	11
<i>Art. 9 – Criteri generali per la costituzione dei Fondi.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 10 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge ..</i>	<i>12</i>
<i>Art. 11 - Lavoro Straordinario.....</i>	<i>12</i>
<i>Art. 12 – Criteri e oneri procedurali per l'integrazione e ripartizione delle risorse di cui all' art. 67 comma 3 e comma 5 lett. b) del CCNL 21.5.2018.....</i>	<i>14</i>
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' _____	15
<i>Art. 13 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.....</i>	<i>15</i>
<i>Art. 14 - Principi generali</i>	<i>16</i>
<i>Art. 15 - Indennità condizioni di lavoro</i>	<i>17</i>
<i>Art. 16 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018</i>	<i>19</i>
<i>Art. 17 – Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018.....</i>	<i>21</i>
<i>Art. 18 – Indennità di funzione Polizia Locale</i>	<i>22</i>
<i>Art. 19 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale</i>	<i>23</i>
<i>Art. 20 - Turno.....</i>	<i>23</i>
<i>Art. 21 - Reperibilità.....</i>	<i>24</i>
<i>Art. 22 – Progressioni economiche.....</i>	<i>24</i>
TITOLO IV - DISPOSIZIONI PER LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE _____	26
<i>Art. 23 - Salario accessorio del personale assunto con contratti flessibili e con contratti a tempo parziale.....</i>	<i>26</i>



Comune di
MUROS

PROVINCIA DI SANIARI

TITOLO V - VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE	27
<i>Art. 24 – Principi generali dei sistemi di valutazione della performance</i>	<i>27</i>
<i>Art. 25 – Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi (rinvio)</i>	<i>27</i>
TITOLO VI - DISPOSIZIONI GENERALI	27
<i>Art. 26 - Telelavoro</i>	<i>27</i>
<i>Art. 27 – Criteri relativi alla Formazione</i>	<i>28</i>
<i>Art. 28 – Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>	<i>28</i>
<i>Art. 40 - I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;</i>	<i>30</i>
<i>Art. 29 - Ferie e riposi solidali</i>	<i>30</i>
TITOLO VII - MONITORAGGIO E VERIFICHE	31
<i>Art. 30- Monitoraggio e verifiche</i>	<i>31</i>
<i>Art. 31- Norme finali</i>	<i>31</i>

Art. 31

Art. 30

Art. 29



L'anno duemiladiciannove, il giorno venti del mese di novembre, alle ore 13,00, a seguito di convocazione con nota prot. Ente n. 6967 del 30.12.2019, presso la sala GIUNTA del Comune si sono riunite:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo	Presente
1. Presidente	Dr.ssa Cocco Gavina	X

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo	Presente
CGIL	Sig. Antonio Canalis	X
CISL	Sig. Armando Ruzzetto
UIL
CSA	Sig. Giovanni Battista Pintus	X

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

RSU	Nominativo	Presente
	Dr.ssa Pluchino Gavina Angela	X



Comune di
MUROS
PROVINCIA DI SANIARI

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

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

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

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D.lgs. 165/2001 modificato dal D.lgs. 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D.lgs. n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D.lgs. n. 150/2009 – diretta applicazione);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D.lgs. 165/2001 introdotto dal D.lgs. 150/2009);

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

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

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D.lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.

Ortensio

[Signature]

[Signature]

[Signature]



5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D.lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.lgs. 150/2009).

Art. 1 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo Aziendale si applica a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con decorrenza 1.1.2019. Per la ripartizione economica dell'anno 2018 sono state applicate le modalità previste nel CDIA decentrato normativo 2016/2018 ancora vigente nell'Ente.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono: a) la RSU; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL del 21.05.2018.
5. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dalla Giunta Comunale ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche.
6. Per la delegazione di parte pubblica la firma è apposta solo dal Presidente. Per la parte sindacale, firmano la RSU (come soggetto unico ed unitario) ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Anche per la riunione finalizzata alla sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo, devono essere formalmente invitati sempre tutti i soggetti sindacali legittimati alla trattativa, compresi quelli che ne contestano i contenuti ovvero che, comunque, hanno ritenuto di non partecipare mai o solo in modo occasionale al negoziato.
7. Ai fini della contrattazione decentrata integrativa non esistono regole, legali o contrattuali, che impongano un numero minimo di firme o di percentuali predefinite di rappresentatività sindacale per la validità del contratto integrativo, conseguentemente, l'ipotesi di accordo (e, successivamente, anche il contratto integrativo) è valido anche se non è stata firmata da tutti i soggetti sindacali legittimati ad eccezione delle RSU. Tuttavia le parti concordano che nel corso del negoziato le stesse diano il proprio contributo affinché si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile.

WP

Dr. Corallo



Comune di
MUROS

PROVINCIA DI SASSARI

8. A cadenza annuale, con apposito accordo integrativo, vengono anche definite le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
9. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
10. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 2 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 21.5.2018)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3- Relazioni Sindacali

1. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali: a) partecipazione; b) contrattazione integrativa.
2. 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.
3. La partecipazione¹ di cui al precedente comma si articola, a sua volta, in: a₁) informazione; a₂) confronto.
4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.



Comune di
MUROS
PROVINCIA DE SASSARI

Art 4 - Informazione

1. L'informazione è resa ai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa firmatari del CCNL e consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
2. L'informazione è finalizzata a consentire ai soggetti sindacali di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
3. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendone presupposto per la loro attivazione

Art 5 - Confronto

1. Il confronto è istituito al fine di consentire ai soggetti sindacali firmatari del CCNL, 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 di cui al comma 1 del precedente art. 4.
3. A seguito della trasmissione delle informazioni, Ente e soggetti sindacali si incontrano, entro 5 giorni dall'informazione, se il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'Ente, contestualmente all'invio dell'informazione.
4. 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.
5. Sono oggetto di confronto le materie di cui al comma 3 dell'art. 5 del CCNL 21.05.2018².
6. I soggetti sindacali firmatari del CCNL devono essere tutti formalmente convocati, fermo restando che l'eventuale assenza di uno di loro alla riunione, purché regolarmente convocati, non preclude l'avvio e lo svolgimento dei lavori negoziali. In caso di impedimento motivato da parte dei soggetti sindacali, le parti provvederanno ad individuare e concordare un'altra data di sessione dei lavori.

Art 6 - Contrattazione

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 4 dell'art. 1, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 5 del medesimo art. 1 del presente CDIT.

¹ Dal presente Contratto viene esclusa l'istituzione di organismi paritetici di partecipazione poiché gli stessi sono previsti in enti con più di 300 dipendenti,
² a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro; 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.

8



Comune di
MUROS
PROVINCIA DI SAN CARLO

2. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 21.05.2018.
3. Con apposito accordo integrativo a cadenza annuale vengono ripartite le risorse disponibili per la contrattazione integrativa secondo le modalità previste dall'art. 68, comma 1 del CCNL 21.5.2018 recante "Fondo risorse decentrate: utilizzo".
4. L'Ente assicura, per quanto di competenza, lo svolgimento delle trattative annuali per la ripartizione delle risorse accessorie del Fondo per le risorse decentrate di cui al comma 3 nel rispetto della seguente tempistica:
 - a) L'ente, provvede, di norma, in seguito all'approvazione del Bilancio di previsione di ciascun anno, alla quantificazione delle risorse che confluiscono Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018. L'Ente può provvedere in via provvisoria alla costituzione del fondo anche in assenza dell'approvazione del Bilancio.
 - b) Entro i 30 giorni successivi alla conclusione dell'iter di cui alla lett. a) l'ente provvede alla convocazione della Delegazione Sindacale.
5. Nelle more della conclusione della quantificazione delle risorse di cui alla lett. a) e dei lavori del tavolo di trattativa di cui alla lett. b) previo accordo tra le parti, le stesse convengono la proroga dell'accordo annuale in merito alla ripartizione delle risorse accessorie nonché degli oneri procedurali previsti per il loro utilizzo.

Art. 7 - Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto di cui all'art. 5 le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z)³ CCNL 21.5.2018.

³ k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile,

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;

m) le 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 CCNL 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, ai sensi dell'art. 25, comma 2;



5. Sulle restanti materie di cui all'art. 7 comma 4¹, qualora non si raggiunga l'accordo entro i 45 gg dall'avvio delle sessioni negoziali prorogabili per ulteriori 45 gg., ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui al comma 1, l'ente provvede all'adozione di un atto unilaterale, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione.
6. Qualora l'Ente, ricorrendone i presupposti, ricorra all'adozione dell'atto unilaterale, è precluso l'inserimento, nell'atto, di contenuti esorbitanti le materie di cui al richiamato all'art. 7 comma 4 del CCNL 21.05.2018, nonché materie che non siano state oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 del presente CDIT.
7. Anche agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis del D.lgs. 165/2001.
8. Nel caso l'Ente provveda in via provvisoria, con atto unilaterale, le parti fissano un calendario di sessioni negoziali per proseguire le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo con successiva sottoscrizione.

Art. 8- Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Ciascun Ente, in caso di sciopero, applica le norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, secondo la disciplina di cui all'accordo collettivo nazionale, stipulato in data 19.9.2002.
2. L'ente, provvede autonomamente all'individuazione dei servizi essenziali, delle prestazioni dovute e dei contingenti di personale necessari a garantire l'erogazione delle stesse durante gli scioperi
- 3.

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, ai sensi dell'art. 22, comma 2;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni

⁴ a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 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. 56quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti 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-quinques 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;

l) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;

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;

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;

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, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo.



Comune di
MUROS

PROVINCIA DI BASSANO

Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingente minimo
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	1
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	1
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.	1
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.	1
Ufficio Finanziario contabile	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio addetto alla formazione degli stipendi, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 10 e il 22 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).	1

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 9 – Criteri generali per la costituzione dei Fondi

1. L'amministrazione provvede alla quantificazione delle risorse finanziarie e a costituire appositi fondi destinati a compensare le prestazioni di *lavoro straordinario* (ai sensi dell'art. 14 CCNL 1.4.1999 e seguenti) e a sostenere le *politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività*, secondo la disciplina dell'art. 67 CCNL 21.5.2018.
2. La quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
3. L'entità delle risorse viene periodicamente aggiornata in relazione alle variazioni determinate dai successivi rinnovi contrattuali e/o a seguito di variazioni intervenute nella quantificazione del fondo.



Comune di
MUROS
PROVINCIA DI SASSARI

4. Relativamente ai limiti posti all'integrazione delle risorse decentrate di parte variabile dal comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.lgs. 165/2001⁵, gli stessi costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate

Art. 10 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. La corresponsione di risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti destinano al personale dipendente al fine di incentivarne la prestazione, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), è quindi necessario che dette risorse siano previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL del 21.5.2018 (precedente riferimento: art. 15, comma 1 lettera k del CCNL del 1.04.1999).
2. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

Art. 11 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.

⁵ Art. 40 comma 3-quinquies. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli. Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualità di cui al periodo precedente, previa certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, è corrispondentemente incrementato. In alternativa a quanto disposto dal periodo precedente, le regioni e gli enti locali possono prorogare il termine per procedere al recupero delle somme indebitamente erogate, per un periodo non superiore a cinque anni, a condizione che adottino o abbiano adottato le misure di contenimento della spesa di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 6 marzo 2014, n. 16, dimostrino l'effettivo conseguimento delle riduzioni di spesa previste dalle predette misure, nonché il conseguimento di ulteriori riduzioni di spesa derivanti dall'adozione di misure di razionalizzazione relative ad altri settori anche con riferimento a processi di soppressione e fusione di società, enti o agenzie strumentali. Le regioni e gli enti locali forniscono la dimostrazione di cui al periodo precedente con apposita relazione, corredata del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, allegata al conto consuntivo di ciascun anno in cui è effettuato il recupero.

CP

SP

P. P.

DA



Comune di
MUROS
PROVINCIA DI BASSARI

2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo **della banca delle ore di cui al successivo articolo 12.**

3. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse, finanziate con fondi dell'Ente, se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.

4. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

Art. 12 - Banca delle ore

5. Si istituisce nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore, ai sensi del vigente CCNL, in riferimento a programmi dell'Amministrazione e esigenze non programmabili. Al riguardo sarà adottata specifica delibera della Giunta Comunale di organizzazione del lavoro straordinario/supplementare e individuato un budget nel fondo che remunera progetti specifici.

6. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo individuale stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.

7. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.

8. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018;



9. Le ore di lavoro straordinario o supplementare di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
10. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
11. Con cadenza trimestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.
12. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

Art. 13 – Criteri e oneri procedurali per l'integrazione e ripartizione delle risorse di cui all' art. 67 comma 3 e comma 5 lett. b) del CCNL 21.5.2018

1. Nel rispetto della normativa vigente in materia di contenimento della spesa e ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, l'Ente verifica l'eventualità dell'integrazione della componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018:
 - a) sino ad un importo massimo **corrispondente all'1,2% su base annua**, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ai sensi dell'art. 67 c. 4 CCNL 21.5.2018⁶;
2. di un importo per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale ai sensi dell'art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 21.5.2018, entro i limiti di finanza pubblica.
3. Le risorse di cui alla lett. a) e b) del comma precedente, se inserite devono essere, di norma, interamente destinate ad incrementare le risorse minime per il conseguimento di obiettivi dell'ente, ritenuti particolarmente rilevanti dall'Organo Esecutivo, e definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale. Trattandosi di risorse destinate ad incrementare il trattamento accessorio collegato agli obiettivi di performance, le stesse sono rese disponibili solo a fronte del completo raggiungimento dell'obiettivo, ovvero degli obiettivi, collegati.

⁶ Art. 67 comma 4 CCNL 21.5.2018 - 4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza



Comune di
MUROS
PROVINCIA DI SASARI

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

Art. 14 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

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

- a. deve essere garantita la corrispondenza tra risorse erogate e capacità del personale destinatario di soddisfare i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie dell'amministrazione;
- b. le risorse devono essere attribuite a seguito di un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- c. devono essere connesse con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- d. deve essere garantita la valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti;
- e. la ripartizione deve essere informata ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- f. le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance – devono essere distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- g. la premialità deve essere sempre ricondotta ad effettive e misurate prestazioni lavorative del dipendente da cui discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto sulle funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- h. la ripartizione delle risorse finanziarie accessorie deve rispettare il principio della correttezza pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii);
- i. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- j. la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 - parte variabile⁷ - è destinata ai seguenti trattamenti economici⁸:

⁷ Ad esclusione delle somme integrate ai sensi dell'art. 67 c. 3 lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco) come previsto dall'art. 68 c. 3 CCNL 21.5.2018

De Carolis

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



- a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, *rectius* (disagio – rischio – maneggio valori);
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi previsti per le prestazioni di lavoro in giorno festivo e per il riposo compensativo di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies
- k. almeno il 30% delle risorse di parte variabile è destinata alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo.
- l. i sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardante i premi per la produttività/merito sono metodologicamente distinti da quelli per il riconoscimento della progressione economica orizzontale.

Art. 15 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. Non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza dei Titolari di PO.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni delle prestazioni), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Titolare di PO. di cui al comma 4 del presente articolo.

⁸ Trattamenti economici di cui all'art. 67 comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del CCNL 21.5.2018



8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, opportunamente rapportati alla percentuali di lavoro parziale ed agli eventuali mesi di servizio.

Art. 16 - Indennità condizioni di lavoro

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

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

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

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente, in condizione di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- b. articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza.
- c. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali o per operazioni connesse ad eventi imprevedibili ed urgenti che possono avere implicazioni con la pubblica sicurezza, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

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

- **2,00 (due/00) € al giorno**

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



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

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

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

- 1,25 € al giorno

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

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

7. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con determinazione motivata del Titolare di PO, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

8. Al fine di consentire il riconoscimento, ovvero l'esclusione dell'indennità di maneggio valori, rientrano nella nozione di "valori" non solo il denaro contante, ma anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili,

At. Corales 18



corrispondono comunque a un determinato valore monetario. Sono inclusi i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici (sistema Pos, carte di credito o bancomat), oppure attraverso sportelli telematici.

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

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

Art. 17 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018

1. Le Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 possono essere attribuite al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative, per remunerare le responsabilità individuate sulla base dei seguenti criteri:

a) *Personale appartenente alla Cat. D.*

a.) Responsabilità di Area Funzionale che prevede:

- autonomia operativa o di incidenza e/o concorso decisionale nelle attività del CdR di appartenenza
- gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di tipo informativo e di confronto,
- attività di coordinamento, permanente, dei servizi e attività ad essi afferenti nonché del personale ad essi ascritto anche di pari categoria e/o soggetti esterni (collaboratori, consulenti, imprese, progettisti ecc.) sia nella fase di programmazione delle attività che nella fase di gestione.

b) *Personale appartenente alla Cat. C.*

b.) Coordinatore: prevede l'attribuzione di una responsabilità organizzativa non occasionale caratterizzata da:

- produzione, coordinamento e pianificazione operativa,
- coordinamento di più addetti o di collaboratori esterni o di soggetti esterni affidatari di appalti.
- Gestione autonoma delle sequenze di lavoro con una significativa ampiezza di possibili soluzioni su modelli e regole predefinite secondo l'esperienza del servizio di appartenenza;
- Autonomia operativa e supervisione programmata che richiede capacità di interpretare informazioni numerose e talvolta complesse.

b) *Personale appartenente alla Cat. B. –*

non sussiste personale di cat. B e non se ne prevede l'assunzione nella programmazione del fabbisogno di personale. Pertanto la materia non viene disciplinata.



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

2. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Titolare di PO, sentito il Segretario, mediante **Determinazione** di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla Rsu e alle OO.SS. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da atti di nomina, finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il responsabile di area verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

3. **Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000,00 € è determinato in relazione alle seguenti variabili**

Grado di Complessità Generale: fino a 25 punti

- responsabilità di istruttorie particolarmente complesse con firma a **rilevanza interna (cat. C) e esterna (cat. D):** fino a 10 punti
- responsabilità di attività sostitutiva del responsabile di servizio incaricato di Posizione Organizzativa: fino a 15 punti

Responsabilità: fino a 25 punti

- Responsabilità civile extra contrattuale, amministrativa- contabile: fino a 10 punti
- Rilevanza esterna: fino a 15 punti

Autonomia professionale: fino a 25 punti

- Compiti gestiti piena autonomia: fino a 10 punti
- Gestione iter completo: fino a 15 punti

Specializzazione richiesta: fino a 25 punti

- Iscrizione albi professionali: fino a 15 punti
- Attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione, attribuzione formale di incarichi specifici, elaborazione di pareri, eventualmente anche con effetti esterni, realizzazione di attività complesse: fino a 10 punti

4. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 5 Responsabile di area e mediante l'utilizzo della scheda allegata.



5. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- ✓ determinazione del budget;
- ✓ ripartizione del budget in modo proporzionale al punteggio derivante dalla scheda di cui al comma 6, rispetto all'indennità massima di **ATTRIBUIBILE** (calcolo del valore punto);
- ✓ in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

6. Al dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, tali attività devono essere considerate all'atto della pesatura delle variabili sopra illustrate;

7. **Tale indennità non è cumulabile con l'indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 2 C.C.N.L. 21.5.2018 per la stessa motivazione.**

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

Art. 18 – Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018

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

- a) le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:
 - ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
 - responsabile del procedimento dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità affidati:
 - addetti agli uffici con le relazioni con il pubblico ;
 - archivisti informatici⁹;
 - formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità:
 - derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

⁹ Si considera "archivista informatico" il personale che, munito di una password individuale di accesso al sistema informatico preventivamente autorizzata, gestisce un archivio centralizzato dell'Amministrazione, intendendo per gestione l'attività di inserimento/ modifica/ cancellazione dati, escludendo, in tal senso, la sola attività di visualizzazione dei dati contenuti nell'archivio. Tali archivi informatici devono risultare censiti nel Documento Programmatico della Sicurezza, richiesto dalla vigente normativa sulla privacy.



- al personale addetto ai servizi di protezione civile
2. L'importo fino a 350 € non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 19 se erogata con la stessa motivazione.
 3. L'indennità non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma pertanto qualora le suddette funzioni venissero svolte in modo plurimo da uno stesso dipendente, sarà corrisposta una sola indennità nella misura massima prevista dal contratto (fino a € 350,00 annuali).
 4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Titolare di PO, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Segretario Generale. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
 5. Il compenso individuale, proporzionato ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese prestato, verrà quantificato suddividendo il budget, definito annualmente tra le parti, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima stabilita dall'accordo annuale ed è liquidato in un'unica soluzione a consuntivo.

Art. 19 – Indennità di funzione Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 l'Ente può erogare al personale delle categorie C e D (se non titolare di PO) un'indennità di funzione volta a compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito nonché alle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti.
2. L'indennità sarà riconosciuta per remunerare le responsabilità individuate sulla base dei seguenti criteri:
 - ✓ Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
 - ✓ Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
 - ✓ Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

W

M

St. Bide



Comune di
MUROS
PROVINCIA DI SANIARI

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Titolare di PO della Polizia Locale, sentito il Segretario Comunale, mediante Decreto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il Titolare di PO provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della indennità di funzione è preceduta da una conferenza dei Dirigenti/Titolari di PO finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo e nell'articolo 19. Il Titolare di PO verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
3. specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

Art. 20 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018, al personale della polizia locale che **in via** continuativa dedica intorno al 60% dell'attività al servizio esterno)rende la prestazione giornaliera in servizi esterni ovvero **con almeno 4 delle ore di servizio giornaliero** prestate e svolte effettivamente all'esterno, compete una **indennità giornaliera** da 1€ a 10 € da graduare entro i seguenti valori minimi e massimi:

- Attività di pattugliamento in auto/moto (NO)
 - Attività di pattugliamento appiedato (NO)
 - **Attività di controllo del traffico e viabilità "appiedato" in presenza di traffico veicolare € 3,00 (tre,00)**
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Titolare PO della Polizia Locale, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.
3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Titolare di PO.

Art. 21 - Turno

1. Per l'applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nell'art. 23 del CCNL 21.05.2018.



Comune di
MUROS
PROVINCIA DI SANARI

Art. 21 - Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nell'art. 24 del CCNL 21.05.2018 e si conferma quanto previsto dal comma 3 dello stesso articolo.

Art. 22 – Progressioni economiche

1. Le parti concordano che i criteri e i metodi per la progressione economica all'interno della categoria siano semplici e che purtuttavia consentano di verificare al meglio l'operato individuale dei profili culturali e professionali del personale sottoposto al processo di scorrimento orizzontale.
2. Ai sensi dell'art. 16, comma 6 del CCNL 21.02.2018, è consentita la progressione economica esclusivamente al personale in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Titolare di PO a cui il dipendente comandato/distaccato risulta assegnato, avrà cura di garantire che il Responsabile di P.O. dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, assolva agli oneri procedurali previsti per la selezione ai fini dell'attribuzione del beneficio economico di cui trattasi.
4. E' possibile attribuire nuove progressioni economiche esclusivamente in modo selettivo, mediante apposito bando predisposto dall'Ufficio personale e con le procedure di cui ai successivi commi ad una quota limitata e circoscritta di dipendenti, che si sono particolarmente differenziati, in sede di valutazione della performance, avvenuta con strumenti adeguati alle disposizioni del d.lgs. 150/2009, per il positivo raggiungimento di risultati individuali e collettivi, attraverso lo sviluppo delle competenze professionali, qualità individuali, grazie alle diverse esperienze acquisite, a eventuali interventi formativi.
5. Le parti, annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo, all'atto della ripartizione del Fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018 destinano una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.
6. 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.
7. In base all'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, tutti i lavoratori, potenzialmente interessati, hanno diritto di essere valutati per le prestazioni rese ed i risultati conseguiti nell'anno cui si riferisce la procedura selettiva della progressione economica orizzontale.



8. E' preclusa la Progressione Economica all'interno della categoria in caso di sanzioni disciplinari nel biennio precedente e se e qualora, alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione, sono in corso procedimenti disciplinari e fermo restando il possesso degli altri requisiti, l'eventuale quota delle risorse necessarie per la copertura del costo della progressione economica viene resa indisponibili ad altri fini in attesa del completamento dell'iter del procedimento disciplinare. Nel caso venga comminata la sanzione disciplinare, le risorse di cui trattasi vengono riacquisite nella disponibilit  del fondo.

9. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui   adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonch  delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

10. Ai fini della progressione economica orizzontale viene rilevata per ciascun dipendente il valore dei punteggi assegnati, in applicazione della metodologia di valutazione ai fini della progressione economica, concordata in sede di contrattazione annuale.

11. **Il requisito minimo per accedere alla selezione ai fini della progressione di cui trattasi   pari al:**

- 3.1 75% del punteggio attribuibile per le cat. A.
- 3.2 80% del punteggio attribuibile per le cat. B.
- 3.3 85% del punteggio attribuibile per le cat. C.
- 3.4 90% del punteggio attribuibile per le cat. D.

12. Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione, viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di decorrenza della progressione, da riportare, insieme ad altri elementi, nelle schede inserite nella metodologia allegata, facente parte del presente accordo.

13. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 90% mentre le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il restante 10% .

14. A parit  di punteggio viene assegnato diritto di precedenza al dipendente con maggiore anzianit  di servizio nella posizione economica rivestita, in caso di ulteriore parit  sar  privilegiato il dipendente con:

- punteggio pi  alto ottenuto nel corso del triennio;
- maggiore anzianit  di servizio nella posizione economica rivestita;

15. I dipendenti interessati devono presentare domanda secondo modelli predisposti dall'Ufficio Personale; lo stesso Ufficio provveder  direttamente ad allegare le valutazioni annuali necessarie per la predisposizione delle graduatorie.



16. La progressione economica, qualora attribuibile, è assegnata ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria.
 17. La valutazione, ai fini della progressione economica, del personale funzionalmente dipendente dal Titolare di PO è a cura dello stesso e deve essere consegnata al dipendente interessato, il quale potrà effettuare ricorso, entro 10 gg. dalla data della consegna. Sul ricorso si decide con provvedimento motivato a cura del Responsabile cui il dipendente è assegnato, di norma, entro i successivi dieci giorni dalla presentazione.
 18. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione economica la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
 19. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione economica verrà pubblicata successivamente alla completamento degli iter di cui ai precedenti commi del presente articolo.
 20. Al fine di rendere maggiormente trasparente il percorso di attribuzione della progressione economica, i Dirigenti/Titolari di PO procedono alla valutazione del personale assegnato alla propria unità, prima di conoscere il punteggio relativo alla propria valutazione.
 21. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ovvero assegnate successivamente al provvedimento di mobilità, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.
- la metodologia di valutazione ai fini della progressione economica è illustrata nell'allegato 1.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI PER LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE

Art. 23 - Salario accessorio del personale assunto con contratti flessibili e con contratti a tempo parziale

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



TITOLO V - VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE

Art. 24 – Principi generali dei sistemi di valutazione della performance

Si fa integrale rinvio al sistema di valutazione vigente nell'Ente, il Regolamento adottato dall'UNIONE DEI COMUNI DEL COROS, come da delibera GC n. 48/2018.

Art. 25 – Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi.

Si fa integrale rinvio al sistema di valutazione vigente nell'Ente, regolamento approvato con delibera GC n. 63/2019 rettificato con delibera GC n. 78/2019)

TITOLO VI - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 26 - Telelavoro

1. Nel caso in cui l'ente intenda attivare progetti di telelavoro di cui all'art. 1 del CCNL 14.09.2000, nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, si osserveranno le relazioni sindacali indicate nell'articolo stesso.
2. Le condizioni a cui attenersi sono:
 - ✓ Gli oneri per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Amministrazione;
 - ✓ L'Ente doterà il lavoratore di tutti gli strumenti necessari a garantire il corretto e regolare svolgimento della prestazione;
3. Le condizioni operative a cui il lavoratore dovrà attenersi saranno precisate dettagliatamente nel progetto di telelavoro che il Titolare di PO competente provvederà a redigere, nel progetto si dovranno indicare i criteri di valutazione della prestazione;
4. Il telelavoro può riguardare anche periodi brevi o legati a contingenze particolari.
5. La scelta dei lavoratori da adibire a telelavoro sarà a cura del Responsabile dell'area , che la effettuerà tenendo conto dei seguenti criteri:
 - a) Disponibilità dei dipendenti
 - b) Possibilità di operare in senso autonomo per la professionalità posseduta e per il tipo di lavoro da svolgere;



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

Art. 27 – Criteri relativi alla Formazione

1. Al fine di assicurare l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e per assicurare il costante adeguamento delle competenze, nonché favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato e per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale, l'Ente destina alla formazione una quota del proprio bilancio nel rispetto delle effettive e legittime capacità di spesa contrattualmente e normativamente previste.
2. La formazione e aggiornamento professionale dovrà essere articolata attraverso la programmazione di percorsi formativi sia di tipo trasversale, su conoscenze e competenze di base nonché sui processi di riforma rivolti alle pubbliche amministrazioni, sia di tipo specialistico, in risposta a specifiche esigenze formative avanzate dalle strutture amministrative dell'Ente.
3. Per l'attività di aggiornamento formativo, si potrà fare ricorso anche a modalità di fruizione a distanza (e-learning) o mista (aula-FAD), al fine di conciliare le esigenze di servizio con la partecipazione a dette attività.
4. Nella programmazione delle attività formative andrà adottato il criterio della massima accessibilità alle attività formative. Tale criterio comporta l'assunzione – nei limiti della sostenibilità – di modalità organizzative tali da garantire a tutti i dipendenti pari opportunità di accesso alle attività formative e si esplica attraverso l'adozione di strumenti atti ad assicurare:
 - pari opportunità,
 - accessibilità per i dipendenti diversamente abili,
 - coerenza tra obiettivi e contenuti formativi e mansioni svolte,
 - rotazione nelle partecipazioni.
5. Al fine di creare sinergie ed economie di scala, le proposte riguardanti i Piani di formazione sono condivise e organizzati direttamente dall'Unione dei Comuni in quanto funzione svolta e gestita in forma associata con l'Unione del Coros, dalla RAS e dal Comune in via residuale.
6. La scelta dei dipendenti da indirizzare alle attività formative programmate deve essere altresì effettuata temperando le esigenze di servizio..

Art. 28 – Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante "*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*", in base alle



indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che l'Ente si impegna a comunicare ai dipendenti.

2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) e R.S.U, vanno 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 o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.
4. Per raggiungere il massimo livello di sicurezza all'interno dell'Ente nel pieno rispetto della normativa vigente, l'Amministrazione incontra almeno una volta l'anno i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), per informarli:
 - a) sulle priorità d'intervento in materia di salute e sicurezza;
 - b) sulla relativa copertura finanziaria del piano concordato;
 - c) sulle modalità di gestione e di verifica del piano stesso.
5. Per consentire al RLS di svolgere adeguatamente il proprio ruolo, l'ente si impegna a fornirgli tempestivamente tutte le informazioni necessarie.
6. Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è assicurata una formazione particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tale da assicurare loro adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi.
7. L'ente organizza le attività formative in materia di sicurezza, salute e dei rischi per tutto il personale, prevedendo inoltre la formazione sistematica dei lavoratori neo assunti. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'ente.
8. L'attività di formazione è periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.
9. Ogniquale volta vengano attuate riorganizzazioni del lavoro, a fronte di norme o provvedimenti riguardanti il D. Lgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, l'ente richiede il parere del RLS.
10. Verranno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

O. C. C. C.

R. L. S.

R. S. U.

U. P.



Comune di
MUROS
PROVINCIA DI SASARI

Art. 40 - I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

1. L'ente, nei casi in cui debbano essere introdotte innovazioni tecnologiche collegate a processi di riorganizzazione di servizi, provvede, ai sensi dell'art. 5 del presente CDIA, a rendere l'informazione alle OO. SS. firmatarie del CCNL del 21.05.2018 e alle RSU.
2. L'ente, entro 15 gg. successivi all'informazione di cui al precedente comma, convoca la delegazione sindacale per esaminare le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti interessati dall'innovazione.
3. Qualora le innovazioni comportino un aggiornamento professionale del personale interessato, l'ente assicura, in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie, le attività formative aventi l'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione.

Art. 29 - Ferie e riposi solidali

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



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

TITOLO VII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 30- Monitoraggio e verifiche

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

Art. 31- Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali.
2. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente e sarà pubblicato su Amministrazione Trasparente nell'apposita sezione

SOTTOSCRIZIONE:

Muros

Data: 30 dicembre 2019

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Dr.ssa Cocco Gavina	<i>Marina Rocca</i>

Dr. Cocco

[Handwritten signatures]



Comune di
MUROS

PROVINCIA DI SANBARI

Dr.ssa Cocco Gavina		<i>Maime Cocco</i>
---------------------	--	--------------------

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP	Sig. Antonio Canalis	<i>Antonio Canalis</i>
2. C.I.S.L. - FP
3. CSA	Sig. Giovanni Battista Pintus	<i>Giovanni Battista Pintus</i>

RAPPRESENTANZA SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
Dr.ssa Pluchino Gavina Angela	<i>Angela Pluchino</i>



Comune di
MUROS
PROVINCIA DI SARONI

ALLEGATO 1

Metodologia ai fini della progressione economica

Cat. A (nell'Ente non è presente personale di categoria A)

Scheda di valutazione

SCHEDA PEO - CAT. A		Esito Media delle valutazioni nell'ultimo triennio
Punteggio Minimo per l'accesso alla selezione		
>= 75% del punteggio attribuibile		
AREA DELLE PERFORMANCE - CAT. A		
Punteggio Massimo attribuibile alla media delle valutazioni	Punti attribuibili	Punteggio assegnato per media delle valutazioni nell'ultimo triennio (A)
90		
Media Valutazione = 75	20	
Media Valutazione > 75 ÷ <= 85	40	
Media Valutazione > 85 ÷ <= 90	60	
Media Valutazione > 90 ÷ <= 95	80	
Media Valutazione > 95	100	

11/10

Es *Al* *Pa*



Comune di
MUROS
PROVINCIA DI SAVONA

Dr. Cavallotti

Cat. B) nell'Ente non è presente personale di categoria B)

Scheda di valutazione

SCHEDA PEO - CAT. B		Esito Media delle valutazioni nell'ultimo triennio
Punteggio Minimo per l'accesso alla selezione		
>= 80% del punteggio attribuibile		
AREA DELLE PERFORMANCE - CAT. B		
Punteggio massimo attribuibile media delle valutazioni	Punti attribuibili	Punteggio assegnato per media delle valutazioni nell'ultimo triennio (A)
Media Valutazione = 80	30	
Media Valutazione > 80 + <= 85	50	
Media Valutazione > 85 + <= 90	70	
Media Valutazione > 90 + <= 95	85	
Media Valutazione > 95	90	

AREA DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE - CAT. B		
Corsi di specializzazione organizzati dall'Ente con esame finale	Valutazione corsi	Punteggi assegnati (B)
Punteggio Massimo attribuibile 5	Sufficiente	1
	Buono	2
	Ortimo	5
Altri corsi di specializzazione attinenti l'attività lavorativa da assegnare proporzionalmente alle ore di formazione	Durata (Ore)	Punteggi attribuibili
	6 + 12	1
Punteggio Massimo attribuibile		Punteggi assegnati (C)



Comune di
MUROS
PROVINCIA DI SARDEGNA

5	13 ÷ 24	1,5	
	25 ÷ 36	2	
	37 ÷ 48	2,5	
	49 ÷ 60	3	
	61 ÷ 72	4	
	>72	5	

PUNTEGGIO FINALE VALEVOLE PER LA GRADUATORIA (A+B+C)

Punteggio assegnato quadro- A (90% del punteggio)	
Punteggio assegnato quadro- B (5% del punteggio)	
Punteggio assegnato quadro- C (5% del punteggio)	
TOTALE PUNTEGGIO PER LA GRADUATORIA	

Le variabili B e C entrano nel computo per la determinazione del punteggio finale valevole per la graduatoria solo a condizione che gli interventi formativi derivino da un Piano Annuale di Formazione, ovvero la formazione sia garantita in egual misura a tutto il personale appartenente alla categoria oggetto di valutazione.

ES

Stael

Stael

FAB



Comune di
MUROS
PROVINCIA DI SARAGLI

Cat. C

Scheda di valutazione

CD Levels

ES
[Signature]
[Signature]

SCHEDA PEO - CAT. C		Esito Media delle valutazioni nell'ultimo triennio
Punteggio Minimo per l'accesso alla selezione		
> = 85% del punteggio attribuibile		
AREA DELLE PERFORMANCE - CAT. C		
Punteggio massimo attribuibile media delle valutazioni	Punti attribuibili	Punteggio assegnato per media delle valutazioni nell'ultimo triennio (A)
90		
Media Valutazione = 85	50	
Media Valutazione > 85 + <= 90	70	
Media Valutazione > 90 + <= 95	85	
Media Valutazione > 95	90	

AREA DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE - CAT. C		
Corsi di specializzazione organizzati dall'Ente con esame finale	Valutazione corsi	Punteggi assegnati (B)
Punteggio Massimo attribuibile 5	Sufficiente	1
	Buono	2
	Ottimo	5



Comune di
MUROS
PROVINCIA DI MASSARI

Altri corsi di specializzazione attinenti l'attività lavorativa da assegnare proporzionalmente alle ore di formazione	Durata (Ore)	Punteggi attribuibili	Punteggi assegnati (C)
Punteggio Massimo attribuibile 5	6 ÷ 12	1	
	13 ÷ 24	1,5	
	25 ÷ 36	2	
	37 ÷ 48	2,5	
	49 ÷ 60	3	
	61 ÷ 72	4	
	>72	5	

PUNTEGGIO FINALE VALEVOLE PER LA GRADUATORIA (A+B+C)

Punteggio assegnato quadro- A (90% del punteggio)	
Punteggio assegnato quadro- B (5% del punteggio)	
Punteggio assegnato quadro- C (5% del punteggio)	
TOTALE PUNTEGGIO PER LA GRADUATORIA	

Le variabili B e C entrano nel computo per la determinazione del punteggio finale valevole per la graduatoria solo a condizione che gli interventi formativi derivino da un Piano Annuale di Formazione, ovvero la formazione sia garantita in egual misura a tutto il personale appartenente alla categoria oggetto di valutazione.

SS

M

A

Di Paolo

[Handwritten signature]



Comune di
MUROS
PROVINCIA DI SAVONA

Cat. D

[Handwritten signature]

Scheda di valutazione

SCHEDA PEO - CAT. D		Esito Media delle valutazioni nell'ultimo triennio
Punteggio Minimo per l'accesso alla selezione		
>= 90% del punteggio attribuibile		
AREA DELLE PERFORMANCE CAT. D		
Punteggio massimo attribuibile media delle valutazioni	Punti attribuibili	Punteggio assegnato per media delle valutazioni nell'ultimo triennio (A)
Media Valutazione = 90	80	
Media Valutazione > 90 + <= 95	85	
Media Valutazione > 95	90	

AREA DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE - CAT. D		
Corsi di specializzazione organizzati dall'Ente con esame finale	Valutazione corsi	Punteggi assegnati (B)
	Sufficiente	1
	Buono	2
Punteggio Massimo attribuibile	5	5
Altri corsi di specializzazione attinenti l'attività lavorativa da assegnare proporzionalmente alle ore di formazione		
Durata (Ore)	Punteggi attribuibili	Punteggi assegnati (C)
6 + 12	1	
Punteggio Massimo attribuibile		



Comune di
MUROS
PROVINCIA DI SAVONA

5	13 - 24	1,5	
	25 - 36	2	
	37 - 48	2,5	
	49 - 60	3	
	61 - 72	4	
	>72	5	

PUNTEGGIO FINALE VALEVOLE PER LA GRADUATORIA (A+B+C)

Punteggio assegnato quadro- A (90% del punteggio)	
Punteggio assegnato quadro- B (5% del punteggio)	
Punteggio assegnato quadro- C (5% del punteggio)	
TOTALE PUNTEGGIO PER LA GRADUATORIA	

Le variabili B e C entrano nel computo per la determinazione del punteggio finale valevole per la graduatoria solo a condizione che gli interventi formativi derivino da un Piano Annuale di Formazione, ovvero la formazione sia garantita in egual misura a tutto il personale appartenente alla categoria oggetto di valutazione.

ES

PR

RS

CS

