



CITTA' DI CARBONIA

Provincia del Sud Sardegna

Il giorno 11 del mese di OTTOBRE dell'anno 2021 presso il Palazzo municipale del Comune di Carbonia, in Piazza Roma, ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale, nelle seguenti persone:

per la Delegazione di parte pubblica

Antonella Marcello – Presidente
Dott.ssa Maria Elisabetta Di Franco
Dott.ssa Maria Cristina Pillola

per la Delegazione di parte sindacale

- **Rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL**
FP CGIL: Giovanni Zedde
CISL FP: Gloria Dessì
UIL FPL:
CSA Regioni Autonomie locali
- **Rappresentanti RSU**
Luca Massa
Marcello Ibba

LE PARTI, COME SOPRA COSTITUITE

Richiamati:

- l'articolo 40, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, il quale testualmente dispone che [...] «la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono», e che inoltre «le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate»;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 09.02.2021 avente ad oggetto “Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa 2021-2023”;
- la determinazione dirigenziale del IV Settore n. 318 del 03.05.2021 di costituzione del fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2021;
- l'accordo sull'ipotesi di CCDI 2021-2023 (parte normativa) e 2021 (parte economica) raggiunto tra le parti in data 14.09.2021;
- la delibera di Giunta comunale n. 147 del 01.10.2021 di autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del CCDI 2021-2023 (parte normativa e 2021 (parte economica));

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro;

CONCORDANO

- Di sottoscrivere l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (PARTE NORMATIVA) – triennio 2021-2023, relativo al personale dipendente non dirigente del Comune di Carbonia;
- La ripartizione del fondo delle risorse decentrate, di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018, anno 2021 (parte economica), secondo quanto stabilito dai Contratti collettivi di comparto e dai vigenti CCDI, come segue:
 1. sono destinate risorse in maniera sufficiente a remunerare le indennità contrattuali dovute per le prestazioni effettivamente svolte di:
 - a) reperibilità
 - b) condizioni di lavoro
 - c) turno
 - d) servizio esterno (art. 56-quinquies)
 - e) maneggio valori
 2. è destinata la somma di euro 23.000,00 per l'indennità per specifiche responsabilità, prevista dal CCDI vigente per il 2021;
 3. è destinata la somma di euro 45.000,00 alle nuove progressioni orizzontali, secondo le norme contrattuali vigenti per l'anno 2021;
 4. tutte le risorse residuali, comprese le economie derivanti dagli impieghi precedenti sono destinate all'incentivazione della performance (produttività) come segue: 30% alla performance organizzativa e 70% alla performance individuale;
 5. sono inoltre destinate alla performance, e da ripartire con le stesse modalità di cui al precedente punto, tutte le risorse che residueranno una volta pagate le posizioni organizzative conferite, compreso l'importo relativo al risultato nella misura prevista;
 6. sono confermate le indennità previste da particolari disposizioni di legge, nella misura a ciò destinata dagli atti dei singoli provvedimenti che le prevedono (compensi istat, incentivi per funzioni tecniche, compensi ai messi notificatori, ICI, IMU, TARI, ecc).

per la Delegazione di parte pubblica

Antonella Marcello – Presidente
Dott.ssa Maria Elisabetta Di Franco
Dott.ssa Maria Cristina Pillola

per la Delegazione di parte sindacale

- **Rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL**
FP CGIL: Giovanni Zedde
CISL FP: Gloria Dessì
UIL FPL:
CSA Regioni Autonomie locali
- **Rappresentanti RSU**
Luca Massa
Marcello Ibba



CITTA' DI CARBONIA

Provincia del Sud Sardegna

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO Parte normativa

Triennio 2021-2023

Sottoscritto in data 11.10.2021

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per l'erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali, con particolare riferimento a quello del 21 maggio 2018.
4. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
5. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Carbonia con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Art. 3 Durata – Revisione

1. Il presente Contratto concerne il periodo 01.01.2021 – 31.12.2023. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione dello stesso, fatte salve diverse decorrenze eventualmente indicate nei singoli articoli.
2. Il presente contratto integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.
3. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate tra le diverse possibilità di utilizzo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese aprile di ciascun anno
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II LE RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Fonti e soggetti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è normato dal titolo II del C.C.N.L. sottoscritto il 21 maggio 2018 relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2016 – 2018.
2. I soggetti delle relazioni sindacali di cui al presente contratto sono le RSU e i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2016 – 2018.

Art. 5 Tempi e procedure della Contrattazione Collettiva Integrativa (art. 8 del CCNL 2018)

1. Le procedure e la tempistica della Contrattazione collettiva integrativa sono disciplinate dall'art. 8 del CCNL del 21.05.2018.
2. La parte pubblica e quella sindacale si riuniranno almeno una volta all'anno dalla stipula del presente contratto decentrato al fine di verificare l'attuazione delle clausole dello stesso.
3. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta.
4. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 6 Clausole di raffreddamento (art. 10 del CCNL 2018)

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 alla contrattazione.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 7

Criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo risorse decentrate

(art. 7, comma 4, lett. a); art. 68 del CCNL 2018)

1. La costituzione del “fondo risorse decentrate”, sulla base delle regole dettate dai CCNL, e nel rispetto dei vincoli dettati dalla legge è di esclusiva competenza dell’Amministrazione e in particolare dal settore Personale, sia per la parte stabile che per la parte variabile. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all’avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa. Confluiscono nella parte variabile del fondo anche le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
2. Le risorse annualmente disponibili nel “fondo risorse decentrate”, fatto salvo quanto previsto dall’art. 68, comma 1, del CCNL 18.05.2018 e dal successivo comma 3 del presente CCDI, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) Erogazione dei premi correlati alla performance (organizzativa e individuale)
 - b) Indennità condizioni di lavoro di cui all’art. 70 bis del CCNL 18.05.2018
 - c) Indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell’art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
 - d) Compensi per specifiche responsabilità di cui all’art. 70 quinquies del CCNL 18.05.2018
 - e) Indennità di funzione di cui all’art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all’art. 56 quinquies del CCNL
 - f) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all’art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL 18.05.2018
 - g) Compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all’art. 68, comma 2, lett. h) del CCNL 18.05.2018
 - h) Progressioni economiche.
3. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell’art. 68, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - a) progressioni economiche (“storiche”) nella categoria;
 - b) indennità di comparto;
 - c) quota dell’indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all’art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all’art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - d) indennità ex VIII livelli.
4. Ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente comma 2, le risorse finanziarie disponibili sono ripartite secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza del fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) attribuzione di una quota di risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale sulla base del raggiungimento di obiettivi di performance organizzativa e individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.

Art. 8 – Criteri per la l’attribuzione dei premi correlati alla performance

(Art, 7, comma 4, lett. b) del CCNL 2018)

1. La valutazione della performance è volta a definire il contributo di ciascun dipendente al conseguimento della performance dell'unità organizzativa di appartenenza (performance organizzativa) nonché nel raggiungimento di obiettivi individuali e nelle competenze professionali e comportamenti organizzativi di ciascuno.
2. La valutazione della performance di ciascun dipendente riguarda pertanto sia la dimensione **organizzativa** che quella **individuale**, come disciplinata nel sistema di valutazione della performance adottato dall'Ente.
3. La performance organizzativa corrisponde al contributo dei diversi Settori al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente ossia i traguardi raggiunti dal Settore rispetto agli obiettivi/piani/programmi indicati nel Piano della Performance, obiettivi che tutti i dipendenti del Settore sono chiamati a perseguire. La performance organizzativa tiene conto anche delle misure di prevenzione della corruzione previste nel Piano di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza e delle misure finalizzate a migliorare il livello di trasparenza previste nel PTPCT.
4. La valutazione della performance individuale riguarda:
 - I risultati individuali conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati a ciascun dipendente;
 - le competenze professionali e i comportamenti organizzativi.
5. Agli elementi di valutazione precedentemente indicati (item), è assegnato il peso riportato nella tabella sottostante:

	Elementi di valutazione (item)	Posizioni organizzative	dipendenti
a)	Raggiungimento obiettivi di performance organizzativa della struttura in responsabilità (Settore)	10 punti	0
b)	Contributo alla performance organizzativa della struttura di appartenenza (Settore)	0	10 punti
c)	Raggiungimento degli obiettivi performance individuale assegnati	50 Punti	55 punti
d)	Competenze professionali e comportamenti organizzativi	40 punti	35 punti
	TOTALE	100 punti	100 punti

6. Le risorse (budget) destinate alla performance sono ripartiti tra tutti i Settori in cui si articola la struttura organizzativa sulla base del numero dei dipendenti in servizio (per i dipendenti assunti o cessati durante l'anno si considerano i mesi in cui gli stessi hanno prestato servizio. A tal fine si arrotonda all'unità superiore qualora il numero di giorni sia pari o superiore a 16 e all'unità inferiore qualora il numero di giorni sia inferiore a 16), della percentuale di part-time dei dipendenti (per i dipendenti part time si considera la percentuale di servizio svolta) e alle loro categorie di appartenenza.
7. L'erogazione dell'indennità è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi da parte del Dirigente del Settore di appartenenza, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica dei risultati conseguiti in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente. Partecipano a tale incentivazione anche i dipendenti parzialmente utilizzati dalla unione di comuni e/o da altra forma di gestione associata. Nel caso di trasferimento di un dipendente da un Settore ad un

altro, la valutazione finale è espressa dal Dirigente del Settore al quale il dipendente risulta assegnato alla data del 31.12 dell'anno di riferimento, sentito il Dirigente del Settore di provenienza.

8. L'indennità di produttività compete ai dipendenti che abbiano conseguito un punteggio minimo di almeno 60/100. Una valutazione inferiore a 60 è considerata negativa. In particolare:

fascia	Punteggio	Produttività
1	Valori inferiori a 60	0% dell'indennità
2	Valori compresi tra 60 e 85	L'indennità è corrisposta nella stessa percentuale della valutazione (es 80 punti corrisponde al 80% della retribuzione massima)
3	Oltre 85 e fino a 100	100% dell'indennità massima

9. L'indennità così determinata viene moltiplicata per i seguenti parametri:
- Per chi è inquadrato in categoria D: 1;
 - Per chi è inquadrato in categoria C: 0,9;
 - Per chi è inquadrato in categoria B: 0,8;
 - Per chi è inquadrato in categoria A: 0,7.
10. L'indennità subisce, infine, la decurtazione per assenze secondo i seguenti parametri:
- fino a 50 giorni di assenza, nessuna riduzione;
 - da 51 giorni a 70 giorni di assenza, riduzione del 30%;
 - da 71 giorni a 100 giorni di assenza, riduzione del 50%;
 - da 101 giorni a 125 giorni di assenza, riduzione del 60%;
 - da 126 giorni a 150 giorni di assenza, riduzione del 75%;
 - più di 150 giorni di assenza, riduzione del 100%.
11. Le economie derivanti dalla mancata o parziale corresponsione dell'indennità massima spettante, secondo il numero e la tipologia di dipendenti assegnati al Settore, saranno ulteriormente ripartite, in parti uguali, fra i dipendenti del Settore che hanno raggiunto un punteggio superiore al 90%.

Art. 9

Differenziazione del premio individuale

(art. 69 del CCNL 2018)

1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 2018, la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente.
2. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto nel sistema di valutazione dell'ente, e comunque a non più del 25% dei dipendenti di ciascun Settore interessati dai processi di valutazione (compresi gli ex equo).

Art. 10

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

(art. 7, comma 4, lett. c); art. 16 del CCNL 2018)

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai

valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.

2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'apposito regolamento già contrattato tra le parti e allegato al presente contratto per farne parte integrante e sostanziale.

Art. 11

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) e art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2018)

1. L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria B, C e D, che non ricopra incarico di posizioni d'area organizzativa, sarà compensata ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 2018, secondo le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure determinati dal seguente articolo.
2. L'indennità compensa specifiche responsabilità, eccedenti le normali attività proprie della categoria di appartenenza, con particolare riguardo per le responsabilità derivanti dal coordinamento di strutture e/o l'adozione di atti aventi valenza esterna, ed è proporzionata al periodo di attribuzione.
3. L'attribuzione dei compiti deve risultare da un atto formale avente durata prestabilita, adottato dal Dirigente del Settore di appartenenza.
4. L'assegnazione dell'indennità è effettuata sulla base dei seguenti criteri:
 - a. Numero di dipendenti coordinati: al dipendente è richiesto il coordinamento di gruppi di operatori;
 - b. Responsabilità di procedimenti complessi ossia:
 - esplicita attribuzione di procedimenti o sub-procedimenti amministrativi e/o tecnici destinati a produrre effetti finali verso l'esterno nonché nell'attribuzione e gestione diretta di attività e compiti di particolare rilievo che richiedono autonomia, elevata professionalità e particolare impegno lavorativo; ovvero
 - attribuzione di funzioni di elevata qualificazione/specializzazione e di concorso decisionale collegate alla realizzazione di piani di attività e programmi comportanti la gestione di sistemi relazionali di particolare intensità che incidono sui rapporti con l'utenza (interna o esterna);
 - c. Delega di funzioni dirigenziali
5. A ciascun criterio (item di valutazione) è assegnato un punteggio come appresso indicato:

Item di valutazione		cat. B	cat. C	cat. D
N. dipendenti coordinati	Da 3 a 4	2	2	2
	Da 5 a 6	3	3	3
	Da 5 a 6 di cui almeno 1 in cat. C	4	4	4
	Da 5 a 6 di cui almeno 2 in cat. C	5	5	5
	Da 7 in su di cui almeno 1 in cat. C	6	6	6
Responsabilità di procedimenti complessità			8	8
Delega di funzioni dirigenziali (ex art. 17, comma	Da 60 a 90 giorni (di calendario) nell'arco di 1 anno			1
	Da 91 a 150 giorni			2

1 bis del D.Lgs. 165/2001)	nell'arco di 1 anno			
	Oltre 150 giorni nell'arco di 1 anno			3

6. Il punteggio così ottenuto sarà moltiplicato per i seguenti coefficienti:
- 1 per la categoria D
 - 0,9 per la categoria C
 - 0,8 per la cat. B
7. Il valore dell'indennità è determinato come seguente:
- Fino a punti sette: euro 850,00 annui;
 - oltre punti sette e fino a punti dieci € 1.100,00 annui;
 - oltre punti dieci e fino a punti dodici: euro 1.300,00 annui, elevabili ad € 2.000,00 in assenza, all'interno della struttura di riferimento, di Posizione organizzativa sovraordinata;
 - oltre punti dodici e fino a punti quindici: € 1.500,00 annui, elevabili ad € 2.500,00 in assenza, all'interno della struttura di riferimento, di Posizione organizzativa sovraordinata;
 - oltre punti quindici: € 1.800,00 annui, elevabili ad € 3.000,00 in assenza, all'interno della struttura di riferimento, di Posizione organizzativa sovraordinata.
8. L'assegnazione dell'indennità di cui al presente articolo compete inoltre ai dipendenti ai quali vengano affidati compiti di tutela in giudizio delle posizioni soggettive dell'Amministrazione, per tutti i casi in cui l'Amministrazione può stare in giudizio senza l'assistenza di un legale (es: giudizi di primo grado nanzi giudice del lavoro; commissione tributaria; giudice di pace), ovvero presentazione di memorie difensive nei ricorsi straordinari al Capo dello Stato. Questi dipendenti, che rappresentano in giudizio l'Amministrazione comunale (ovvero che curano i ricorsi nanzi il Capo dello Stato), non potranno essere più d'uno per Servizio (Macroarea) e la somma erogata per tale voce non potrà essere sommata ad altra indennità erogata secondo la disciplina del presente articolo. La somma è di € 1.500,00 annui.
9. In ogni caso la somma complessivamente erogabile a titolo della presente indennità, non può essere superiore a € 3.000,00 ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 2018.
10. Gli importi delle indennità sono commisurati al periodo di effettivo esercizio delle specifiche responsabilità e sono proporzionalmente ridotte per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
11. La procedura che andrà seguita è la seguente:
- a) I Dirigenti dovranno adottare gli atti indicati al precedente comma 3;
 - b) Copia di tali atti dovrà essere trasmessa all'ufficio personale per i riscontri di competenza e alle R.S.U. entro dieci giorni dalla loro adozione.
12. Qualora la somma occorrente per la corresponsione delle indennità di cui al presente articolo sia superiore a quella stabilita in sede di contrattazione decentrata annuale, si procederà ad una decurtazione delle singole indennità, nella stessa misura percentuale dello sfondamento, fino a rientrare nella disponibilità prevista.

Art. 12

Particolari responsabilità

(art. 70 quinquies, comma 2, CCNL 2018)

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Dirigente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
 - a) ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;

- b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. L'individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata.
 3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 350,00 annui.
 4. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente non si applica nessun cumulo tra le indennità. .
 5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
 6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 13

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

(art. 7, comma 4, lett. j); art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e i particolari compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e indicati a titolo esemplificativo dall'articolo 18, comma 1, lett. h) del CCNL 2018.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
 - c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
 - d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (ovvero incentivi per il settore tributi ex art. 1, comma 1091, della legge 145/2018);
 - e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").
3. Nella tabella sottostante è riportata la percentuale di abbattimento dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative in correlazione agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, percepiti nell'anno. ai sensi della normativa indicata nei precedenti commi 2 e 3:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a 1.500,00 euro	Zero
Da € 1.500,01 a € 3.000,00	3%
Da € 3.000,01 a € 5.000,00	5%
Da € 5.000,01 a € 7.000,00	8%
Oltre € 7.000,01	10%

Art. 14

Correlazione tra premi correlati alla performance (produttività) e particolari compensi

1. La disciplina prevista nel precedente articolo 13 per le posizioni organizzative si applica anche alla erogazione dei compensi per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale da corrispondere ai dipendenti, di cui al precedente articolo 8 (premi correlati alla performance).

Art. 15

Indennità condizioni di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 2018; art. 70-bis, CCNL 2018)

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti, non titolari di posizione organizzative, che svolgono le attività disagiate e/o implicanti il maneggio di valori e o disagio.
2. L'indennità di cui al primo comma è riconosciuta:
 - a) Autisti Scuolabus;
 - b) Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa per un valore eccedente € 2.000,00 al mese.
3. La misura dell' indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma in:
 - € 1,00 giornalieri gli autisti scuolabus;
 - € 1,00 giornalieri per gli addetti al maneggio valori sempre che i valori di cassa ammonta ammontino almeno a € 2.000,00;

Art. 16

Indennità di reperibilità - incremento

(art. 7, comma 4, lett. k); art. 24 del CCNL 2018)

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore al giorno è fissata in 10,33 euro.
2. 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 potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 1 per un numero massimo di 6 mesi nell'arco dell'anno, 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.
3. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, nel caso venga proclamata l'allerta rossa dalla Protezione Civile, è elevato fino ad un massimo di 2 volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi 6 continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.
4. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 13,00 per dodici ore al giorno, in presenza di:
 - a) situazioni di cui al comma 3, limitatamente alle giornate aggiuntive;
 - b) reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive: Natale, Capodanno, Epifania, Pasqua, Assunta, Immacolata, Patrono della Città, 1 Maggio, Liberazione e Festa della Repubblica.

Art. 17

Incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori e incentivi per sponsorizzazioni

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione al fondo delle risorse decentrate di una quota-parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti delle altre Amministrazioni. Tale somma è destinata unicamente all'incentivo di produttività per i mesi notificatori.
2. La quota destinata al fondo è pari al 50% (cinquanta per cento) delle somme introitate dall'Amministrazione. La liquidazione di tale incentivo avviene in un'unica soluzione annua.
3. In attuazione delle disposizioni dell'art. 43 della legge 27 dicembre 1997 n. 449, sono determinate le risorse relative alle sponsorizzazioni. Per queste, fatta eguale a 100 la misura di entrata, questa è così ripartita: 50% a favore dell'Amministrazione, 7% direttamente al responsabile del settore impegnato nella sponsorizzazione, 43% al fondo di cui al precedente primo comma, da dividere secondo i criteri previsti dal secondo comma, tenendo conto che l'85% va suddiviso fra tutti i dipendenti coinvolti nel lavoro, indipendentemente dal settore di appartenenza.

TITOLO IV ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 18

La flessibilità oraria: criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria
(art. 7, comma 4, lett. p); art. 27 del CCNL 2018)

4. L'amministrazione può prevedere, salvo che per il personale che presta la sua attività in turni, fasce orarie di flessibilità, in entrata ed in uscita, di sessanta minuti. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e tempi concordati col Dirigente.
5. I dipendenti di cui all'articolo 27, comma 4, CCNL 21.5.2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità maggiore e possono concordarla con il dirigente fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi articolazioni dell'orario ancor più flessibili. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva all'ufficio personale.

Art. 19

La Banca delle Ore

(art. 7, comma 4, lett. o) del CCNL 2018; art. 38 bis del CCNL 14.09.2000)

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 20 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 20

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

(art. 7, comma 4, lett. s) del CCNL 2018)

1. Il personale adibito all'attività di assistenza diretta agli Organi Istituzionali, in casi eccezionali, debitamente motivati, possono essere autorizzati, nel limite massimo del 2% del personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ad effettuare prestazioni straordinarie fino ad un massimo annuo di duecentocinquanta ore individuali.
2. L'atto con quale tale personale viene autorizzato a superare il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1 aprile 1999, deve essere trasmesso alle OO.SS. entro cinque giorni dalla sua adozione.

Art. 21

Orario massimo di lavoro settimanale

(art. 7, comma 4, lett. r) e art. 22, comma 2, CCNL 2018)

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:
 - a) dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - b) dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - c) dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

Art. 22 – Orario multiperiodale
(art. 7, comma 4, lett. q); art. 25 del CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 25 del CCNL 2018 la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.
3. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
4. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo: da 13 a 20 settimane.

Art. 23 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
(art. 7, comma 4, lett. n); art. 53 del CCNL 2018)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%, per un complessivo 35%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - b) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - c) situazioni di gravissimo disagio personale o familiare del dipendente.

TITOLO V
DISPOSIZIONI APPLICABILI AL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE
(Titolo VI del CCNL 2018)

Art. 24

Indennità di servizio esterno

(art. 7, comma 4, lett. e); art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. Al personale della Polizia Locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 70% dell'impegno orario, all'esterno, per almeno dieci giorni al mese, è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro, svolta nelle modalità indicate, (o per tutto il mese???) pari ad euro 2,50;
2. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 70% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
3. Questo compenso viene corrisposto trimestralmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dal comma 1 del presente articolo.

Art. 25

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e iniziative di carattere privato

(art. 7, comma 4, lett. g); art. 56-ter, CCNL 2018)

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'ente, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56 *ter* del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.
2. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

Art. 26

Indennità di funzione: valore e criteri

(art. 7, comma 4, lett. w); art. 56-sexies, del CCNL 2018)

1. Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'articolo 56 *sexies* del CCNL 21.5.2018, si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria, compiti che devono essere connessi al grado rivestito. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al Servizio Personale. Il Comandante può conferire tali funzioni nei limiti dell'ammontare delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto.
2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D e i relativi compensi, sono i seguenti:
 - a. Responsabilità riferite a personale della polizia locale di categoria C, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di almeno quattro operatori di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità.
 - b. Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal Comandante, nei

seguenti ambiti:

- responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);
 - affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee;
 - coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità);
 - incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi.
 - adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite
3. I compensi per l'attribuzione delle funzioni di cui ai commi precedenti sono determinati secondo i criteri e le modalità di cui all'art. 11 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCDI.
 4. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
 5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione del Comandante corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 27 – Proventi delle violazioni al codice della strada

(art. 56-quarter del CCNL 2018)

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 2018 le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.
2. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL viene prevista l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate. L'importo degli incentivi sarà determinato con deliberazione della Giunta. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

TITOLO VI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 28

Criteri generali indennità di risultato titolari di posizione organizzativa

(art. 7, comma 4, lett. v); art. 15 del CCNL 2018)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative:
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene annualmente destinata una quota percentuale di almeno il 15% delle risorse complessivamente destinate al pagamento dell'indennità di posizione e di risultato delle P.O. per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., sulla base delle fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
 - c) gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri sono liquidati a favore delle P.O. che si collocano nella fascia di punteggio più alta in pari misura;
 - d) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim;
 - e) le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 1, lett. a) del CCNL 2018 (posizioni organizzative con contenuto di alta professionalità).

Art. 29

Termini degli incarichi retribuiti

1. Nei casi in cui le norme del contratto decentrato prevedono un tempo minimo di permanenza nell'incarico, affinché il dipendente abbia diritto all'indennità, i termini non si applicano nei casi in cui il dirigente sia titolare di un incarico ad interim. Per tali evenienze il termine è pari alla durata dell'interim, ogni volta che questo sia inferiore al termine ordinario previsto dal Contratto Decentrato Integrativo.
2. Nei caso in cui il dipendente neo assunto sia stato incaricato in data tale da non permettere la maturazione del termine, il termine stesso non si applica nell'anno di assunzione.

TITOLO VII

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 30

Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 31

Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 32

Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del turno

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
 - a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro;
 - b) Area della polizia locale.

TITOLO VIII NORME FINALI

Art. 33 – Salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) del CCNL 2018)

1. L'Ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D. Lgs. n. 81/2008.
2. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 34 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi (art. 7, comma 4, lett. t) del CCNL 2018)

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

Art. 35 Clausola finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi, nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano, la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Carbonia, 11.10.2021

per la Delegazione di parte pubblica

Antonella Marcello – Presidente
Dott.ssa Maria Elisabetta Di Franco
Dott.ssa Maria Cristina Pillola

per la Delegazione di parte sindacale

- **Rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL**
FP CGIL: Giovanni Zedde
CISL FP: Gloria Dessì
UIL FPL:
CSA Regioni Autonomie locali
- **Rappresentanti RSU**
Luca Massa
Marcello Ibba

COMUNE DI CARBONIA

Provincia del Sud Sardegna

Accordo collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente del Comune di Carbonia recante "Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno della categoria"

Il giorno 4 GIUGNO 2021 alle ore 09.45 presso l'ufficio del Segretario generale del Comune di Carbonia, in Carbonia, ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione trattante di parte pubblica, costituita ai sensi e per gli effetti dell'art.7 comma 3 CCNL 21.05.2018 Funzioni locali, e la Delegazione di parte sindacale con i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del vigente CCNL, nelle seguenti persone:

per la Delegazione di parte pubblica:

Dott.ssa Antonella Marcello – Presidente
Dott.ssa Maria Cristina Pillola - Componente
Dott.ssa Maria Elisabetta Di Franco - Componente

per la Delegazione di parte sindacale

- **Rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL**
FP CGIL: Giovanni Zedde
CISL FP: Gloria Dessì
UIL FPL: Efsio Aresti
CSA Regioni Autonomie locali
- **Rappresentanti RSU**
Luca Massa

LE PARTI, COME SOPRA COSTITUITE

VISTO il CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni locali – triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21.05.2018, e in particolare:

Articolo 7, comma 4, il quale, alle lettere a) e c), stabilisce che sono oggetto di contrattazione integrativa:

- 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 la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

Art. 16 Progressione economica all'interno della categoria

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, **ad una quota limitata di dipendenti**, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle **risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede** l'anno in cui è adottata la

decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine **anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.**

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità. 6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un **periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.**

7. 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.**

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

10. Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

VISTI i seguenti pareri ARAN in materia di progressioni economiche orizzontali:

CFL121: il periodo minimo di almeno di 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento costituisce un requisito di partecipazione alla procedura per l'attribuzione della progressione economica orizzontale che **non può in nessun caso essere modificato, in aumento o in diminuzione, in sede di contrattazione integrativa**, data la mancanza nella disciplina del CCNL di ogni delega in tal senso alla contrattazione di secondo livello alla quale è affidata dall'art 7, comma 4, lett. c) la regolazione de “*i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche*”;

CFL96: l’“esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento” si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato.

Le “competenze certificate a seguito di processi formativi”, invece, si identificano con l’insieme delle capacità, delle abilità e delle conoscenze acquisite dal dipendente nel corso della sua esperienza lavorativa, formativa e di vita come riconosciute e certificate da soggetti a ciò competenti, attraverso un percorso di ricostruzione e valutazione di tali esperienze.

Rientrano in tale ambito, ad esempio, la certificazione di competenza linguistiche o informatiche (ai diversi livelli previsti), da soggetti specificamente legittimati e riconosciuti

VISTI inoltre:

- l'art. 23, comma 2, del D.Lgs.n.150/2009, il quale dispone che: “*Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione*”.
- La nota n. 44366 del 04.07.2019, con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica ha precisato che la quota di personale interessato dalla procedura selettiva deve essere limitata

ad una quota “limitata” e quindi non superiore al 50 per cento della platea dei potenziali beneficiari, ai sensi dell’art. 23, comma 2, del D. LGS. 150/2009;

- l’art. 40, comma 3-*quinquies*, 5° periodo, del D. Lgs. 165/2001 il quale recita: *”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”*;

VISTI:

- la delibera di G.C. n. 13 del 09.02.2021, avente ad oggetto “Linee di indirizzo alla delegazione di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa 2021-2023, con la quale sono stati impartiti alla parte pubblica gli indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa e per l’avvio del confronto con le parti sindacali per le materie rimesse a tale livello di relazione sindacale dall’art. 5, comma 3, lett. b) e g) del CCNL 2018;
- l’ipotesi di Accordo collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente del Comune di Carbonia recante “Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno della categoria” sottoscritto in data 23.04.2021;
- la delibera di G.C. n. 64 del 25.05.2021, avente ad oggetto: “Autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del C.C.D.I. recante “Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno della categoria”;

RILEVATO che;

- trattasi di contratto integrativo normativo che disciplina i criteri per la definizione delle procedure per le PEO all’interno della categoria, ai sensi dell’art. 7, comma 4, lett. c) del CCNL 21.05.2018;
- In sede di accordo decentrato integrativo annuale le parti stabiliranno l’importo da destinare al finanziamento di nuove progressioni, nei limiti delle risorse effettivamente disponibili nella parte stabile del fondo risorse decentrate dell’anno di riferimento, ai sensi dell’art. 68, comma 2, Lett. j, del CCNL 21.05.2018;

CONCORDANO E SOTTOSCRIVONO

l’allegato Accordo collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente del Comune di Carbonia recante **“Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno della categoria”**.

per la Delegazione di parte pubblica:

Dott.ssa Antonella Marcello – Presidente
Dott.ssa Maria Cristina Pillola - Componente
Dott.ssa Maria Elisabetta Di Franco - Componente

per la Delegazione di parte sindacale

- **Rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL**
FP CGIL: Giovanni Zedde
CISL FP: Gloria Dessì
UIL FPL: Efsio Aresti
CSA Regioni Autonomie locali
- **Rappresentanti RSU**
Luca Massa

COMUNE DI CARBONIA

Provincia del Sud Sardegna

Accordo collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente del Comune di Carbonia recante “Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno della categoria”.

TITOLO I – CRITERI GENERALI

Articolo 1 Disposizioni generali

1. La progressione economica orizzontale si realizza mediante l’acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste ed è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati della performance individuale rilevati dal sistema di valutazione dell’Ente.
2. In sede di accordo decentrato integrativo parte pubblica e parte sindacale stabiliscono:
 - l’importo complessivo da destinare al finanziamento di nuove progressioni economiche, nei limiti delle risorse effettivamente disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate dell’anno di riferimento, costituito secondo le previsioni e nei limiti della normativa vigente in materia;
 - la percentuale massima dei dipendenti aventi titolo che possano beneficiare dell’istituto nell’anno di riferimento.
3. Per “aventi titolo”, ai sensi del precedente comma, s’intendono:
 - i dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;
 - i dipendenti che NON si trovino in posizione economica finale di sviluppo economico secondo quanto previsto dalla contrattazione nazionale di comparto.
4. L’attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° di gennaio dell’anno nel quale viene sottoscritto l’accordo integrativo con cui è prevista l’attivazione dell’istituto, con contestuale individuazione delle risorse economiche necessarie al finanziamento dell’istituto medesimo (d’ora in avanti “anno di riferimento”).
5. La progressione alla posizione immediatamente successiva a quella in godimento, nei limiti dell’ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento dell’istituto per l’”anno di riferimento” e nei limiti della percentuale massima degli “aventi titolo” stabilita in sede di accordo decentrato integrativo, è riconosciuta in esito alle risultanze di una procedura selettiva interna, secondo la presente disciplina, in favore dei dipendenti che abbiano conseguito il punteggio più elevato all’interno della categoria giuridica di appartenenza, secondo l’ordine in graduatoria.
6. In caso di parità di punteggio, prevale la maggiore anzianità nella posizione economica della categoria giuridica di appartenenza; nel caso di ulteriore parità prevale la maggiore anzianità anagrafica.
7. I dipendenti interessati ed in possesso dei requisiti richiesti presentano apposita istanza di partecipazione alla selezione, secondo le modalità previste dalla presente disciplina.
8. L’esito delle procedure selettive ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l’attribuzione della progressione economica.

Articolo 2 Requisiti generali di accesso

1. Possono accedere alla selezione per l'attribuzione di una nuova progressione economica orizzontale:

- a) i dipendenti a tempo indeterminato in servizio nell'Ente (anche in posizione di comando o distacco presso altra Amministrazione/Ente) alla data del 1° Gennaio dell' "anno di riferimento";
- b) i dipendenti che abbiano maturato un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento pari ad almeno 24 mesi, riferita al 31 dicembre dell'anno precedente "l'anno di riferimento";
- c) i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione minima del 75% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio antecedente l' "anno di riferimento". I dipendenti che non abbiano ottenuto la valutazione in uno degli anni del triennio antecedente l' "anno di riferimento" potranno accedere alla selezione solo qualora abbiano conseguito una media delle valutazioni parametrata al triennio non inferiore all' 60%.
- d) Non potranno comunque accedere alla selezione per l'attribuzione di una nuova progressione economica orizzontale i dipendenti che nel biennio antecedente "l'anno di riferimento" abbiano riportato sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto.

Articolo 3 Elementi di valutazione

1. Ai fini dell'attribuzione della progressione economica vengono presi in considerazione i seguenti elementi:

- a) Valutazione della performance individuale del dipendente;
- b) Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

Articolo 4 Valutazione della performance individuale del dipendente

1. Si considera la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione (performance individuale) del triennio che precede l' "anno di riferimento".

2. Nel caso di assenza della valutazione della performance individuale del dipendente in uno degli anni del triennio precedente l' "anno di riferimento" si terrà conto delle valutazioni conseguite dal dipendente nel restante periodo parametrato al triennio medesimo.

3. Per i dipendenti che prestano o abbiano prestato la loro attività lavorativa presso altri Enti/Amministrazioni, a seguito di distacco o comando, per il periodo di riferimento nel triennio considerato, verrà attribuito il valore delle valutazioni acquisite dall'Ente/Amministrazione utilizzatore.

Articolo 5 Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento

3. Si considera l'insieme delle cognizioni ed abilità acquisite dal dipendente alla data del 31 dicembre dell'anno precedente l' "anno di riferimento" tenuto conto di:

- a) esperienza di servizio, ossia i periodi di attività lavorativa, con rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato ed indeterminato, presso Pubbliche Amministrazioni individuate ai sensi dell'art. 1 comma 2 del decreto legislativo 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- b) titoli di studio/titoli accademici; abilitazioni per l'esercizio di professioni, regolamentate dalla legislazione nazionale, che consentono l'iscrizione ad Ordini/Collegi professionali; titoli abilitanti per l'esercizio di specifiche funzioni all'interno dell'Ente.

TITOLO II

Disciplina per l'attribuzione della progressione economica

Articolo 6 Modalità di attribuzione dei punteggi e formulazione della graduatoria

1. Ai fini della formulazione della graduatoria per la progressione economica orizzontale vengono attribuiti massimo 100 punti come di seguito riportato.

2. Vengono attribuiti massimo **70 punti** per la valutazione della performance individuale del dipendente in misura proporzionale alla media dei punteggi conseguiti nel triennio considerato sulle schede performance individuale di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance adottato dall'Ente.

3. Vengono attribuiti massimo **30 punti** per esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento come indicato alle seguenti lettere a) e b):

a) **Esperienza:** vengono attribuiti **massimo 18 punti** e in particolare:

a1) **fino a un massimo di punti 12** per l'anzianità di servizio determinata come segue:

- **punti 0,50**, per i primi due anni (o frazione di anno superiore a sei mesi) per attività lavorativa prestata nella posizione economica in godimento (si considera sia il periodo a tempo determinato che indeterminato, svolto anche presso altra amministrazione);
- **punti 0,65** per il terzo anno (o frazione di anno superiore a sei mesi) per attività lavorativa prestata nella posizione economica in godimento (si considera sia il periodo a tempo determinato che indeterminato, svolto anche presso altra amministrazione);
- **punti 0,80** dal quarto anno (o frazione di anno superiore a sei mesi) per attività lavorativa prestata nella posizione economica in godimento (si considera sia il periodo a tempo determinato che indeterminato, svolto anche presso altra amministrazione);

a2) **punti 1, fino a un massimo di punti 5**, per ciascun anno (o frazione di anno superiore a sei mesi) per attività lavorativa prestata, nella posizione economica in godimento (si considera sia il periodo a tempo determinato che indeterminato, svolto anche presso altra amministrazione), in categoria superiore ovvero per il personale di cat. D, con qualifica di Dirigente presso Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 D.lgs. 165/2000;

a3) **punti 0,20, fino a un massimo di punti 2**, per ciascun anno (o frazione di anno superiore a sei mesi) prestato, nella posizione economica in godimento (si considera sia il periodo a tempo determinato che indeterminato, svolto anche presso altra amministrazione), come posizione organizzativa;

a4) **punti 0,10 per le cat. D, 0,20 per le cat. C e 0,30 per le cat. B fino a un massimo di punti 3**, per ciascun anno (o frazione di anno superiore a sei mesi) prestato, nella posizione economica in godimento (si considera sia il periodo a tempo determinato che indeterminato, svolto anche presso altra amministrazione), con funzioni di particolare responsabilità (ex art. 70 quinquies del CCNL 2018);

b) **Titoli /abilitazioni professionali:** vengono attribuiti massimo **12 punti** e, segnatamente, si prendono in considerazione i seguenti titoli/abilitazioni:

	Titoli/abilitazioni	punti
	Diploma scuola secondaria (maturità)	2,00
	Laurea	3,50
	Ulteriore laurea	2,00
	Master universitario I livello e II livello ai sensi del DM 270/2004 o diplomi di specializzazione post laurea	1,50
	Dottorato di ricerca	2,00
	Abilitazioni professionali che consentono l'iscrizione in albi	1,00
	Certificazioni informatiche accreditate dal MIUR (es: patente europea)	0,50
	Titoli abilitanti all'esercizio di specifiche funzioni a seguito di	0,10 sino a un

corsi di formazione certificati con esame finale (nel caso di titoli abilitanti aventi carattere ripetitivo (es: a cadenza annuale) saranno considerati una sola volta.	massimo di 0,30
---	-----------------

Non si tiene conto del titolo di studio, secondo la normativa attualmente vigente, (esempio diploma per la cat. C o laurea per l'accesso alla cat. D) o di eventuali abilitazioni professionali necessarie per l'accesso all'impiego (es: abilitazione iscrizione all'albo ingegneri o iscrizione albo assistenti sociali, se richiesto all'atto dell'accesso del dipendente all'impiego). Il titolo di grado superiore assorbe quello di grado inferiore (es: possesso di laurea per dipendente di cat. B: si valuta la laurea e non il diploma).

Fermo restando quanto stabilito nel superiore periodo, i titoli/abilitazioni saranno valutati se conseguiti durante il periodo di permanenza nella posizione economica in godimento con eccezione della posizione economica iniziale in cui si valuteranno tutti i titoli/abilitazioni posseduti (es: per un dipendente di cat. C1, per progredire in cat. C2, potrà essere valutato il titolo di studio laurea a prescindere dal periodo in cui è stato conseguito).

Articolo 7 Selezione interna per l'attribuzione della progressione economica

1. Il Dirigente del Servizio Personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali mediante pubblicazione dell' Avviso all' Albo Pretorio on line in apposita sezione per la conoscenza da parte dei diretti interessati e ne dà informativa alla RSU e alle OO.SS. firmatarie dell'ultimo contratto nazionale.

2. L' Avviso di selezione indica:

- risorse disponibili per le nuove progressione e percentuale massima stabilita in sede di accordo decentrato;
- requisiti generali di accesso alla selezione;
- termini e modalità di presentazione delle domande.

3. A seguito di pubblicazione dell'Avviso di selezione, i dipendenti interessati presentano formale istanza di partecipazione alla selezione, compilando sotto forma di autocertificazione, sotto la propria personale responsabilità ai sensi e per gli effetti degli artt. 46 e 47 D.P.R. 28.12.2000 or. 445 e successive modifiche ed integrazioni, l'apposita modulistica pubblicata unitamente all'Avviso di selezione. L'amministrazione si riserva comunque di verificare, anche a campione, quanto dichiarato e prodotto dai dipendenti che risulteranno utilmente collocati in graduatoria.

4. Il Servizio Personale cura l'istruttoria volta alla verifica della sussistenza dei requisiti generali di accesso alla selezione e comunica ai diretti interessati eventuali motivi di esclusione dalla procedura selettiva. Successivamente, sulla base degli elementi di valutazione di cui alla presente disciplina, esamina quanto dichiarato ed eventualmente prodotto con le istanze di partecipazione alla procedura selettiva, acquisisce i dati necessari, attribuisce i punteggi secondo quanto indicato negli articoli precedenti. Al termine delle suddette operazioni il Servizio Personale redige la graduatoria provvisoria, distinta per categorie giuridiche.

Conseguono il passaggio alla posizione superiore i dipendenti che risultano avere ottenuto il punteggio più alto in ognuna delle categorie (e per la cat. B distinte per posizione di accesso B1 e B3), entro il budget complessivo a disposizione. Eventuali resti saranno utilizzati partendo dalla categoria più bassa e fino ad esaurimento del budget a disposizione.

5. La graduatoria provvisoria è approvata con provvedimento del Dirigente del Servizio Personale e resa pubblica mediante affissione all'Albo pretorio *on-line* in apposita sezione per dieci giorni consecutivi.

6. Entro e non oltre il termine di quindici giorni successivi alla scadenza del periodo di pubblicazione della graduatoria provvisoria all'Albo pretorio on line ciascun dipendente può presentare ricorso interno, con richiesta motivata di rettifica del punteggio attribuito nella graduatoria medesima.

7. Il Dirigente del Servizio Personale esamina i ricorsi, convoca per il contraddittorio i dipendenti interessati, eventualmente assistiti da rappresentante sindacale o persona di fiducia e accoglie o respinge i ricorsi presentati. Al termine della predetta procedura, con proprio provvedimento approva infine la graduatoria definitiva, resa pubblica mediante affissione all'Albo pretorio on line in apposita sezione per quindici (15) giorni consecutivi.

8. Il dipendente potrà, in ogni caso, avvalersi degli strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

TITOLO III

Norme finali

Articolo 8 Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente previsto dalla presente disciplina si rinvia alle vigenti norme legislative, contrattuali e regolamentari in materia.

2. Devono considerarsi abrogate le disposizioni e i regolamenti dell'Ente incompatibili con la presente disciplina.

Carbonia, 04.06.2021

per la Delegazione di parte pubblica:

Dott.ssa Antonella Marcello – Presidente

Dott.ssa Maria Cristina Pillola - Componente

Dott.ssa Maria Elisabetta Di Franco - Componente

per la Delegazione di parte sindacale

- Rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL

FP CGIL: Giovanni Zedde

CISL FP: Gloria Dessì

UIL FPL: Efisio Aresti

CSA Regioni Autonomie locali

- Rappresentanti RSU

Luca Massa