



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte giuridica per il triennio 2023 – 2025 e di destinazione delle risorse decentrate 2023

In data 28/12/2023, presso la sala riunioni del Comune di Sant'Antioco, parte in presenza e parte collegati da remoto con mezzo di comunicazione audiovisiva a distanza, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2023-2025.

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

<u>Ruolo</u>	Nominativo	Presente
Presidente	Dott. Simone Pietro Loi <i>(in videoconferenza)</i>	firmato
Componente	D.ssa Beatrice Lai	firmato
Componente	D.ssa Margherita Fadda	firmato

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo	Presente
CISL		no
UIL	Efisio Aresti <i>(in videoconferenza)</i>	firmato
CGIL	Giovanni Zedde <i>(in videoconferenza)</i>	firmato
CSA		no

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome	Presente
Giovanni	Cannas	no
Anna Pina	Micheletti	firmato
Tullia	Selis	firmato
Alessandro	Scanu	firmato
Sergio	Congiu	firmato



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

- (di seguito denominate "le parti")

Atteso che in data 16 novembre 2022 è stato definitivamente stipulato il CCNL 2019/2021, che all'articolo 80, comma 4, dispone che la decorrenza della nuova disciplina di utilizzo delle risorse decentrate è fissata dall'anno 2023;

Richiamate;

- La deliberazione di giunta comunale n. 127 del 20/09/2023 avente ad oggetto "costituzione delegazione trattante di parte pubblica di cui al titolo ii del c.c.n.l. Funzioni locali 2019-2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 e indirizzi alla delegazione trattante per la contrattazione collettiva decentrata integrativa anno 2023.
- la Determinazione n. 840 dell'08/11/2023 con la quale è stato quantificato il Fondo per l'anno 2023;

Atteso che in data 20/12/2023 presso il Palazzo del Comune – Ufficio del Segretario Generale, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto la preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa 2023/2025 e parte economica per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023;

Rilevato che in data 22 dicembre 2023, con nota protocollo 39362/2023, è stato acquisito il parere favorevole del Revisore contabile dell'Ente alla ripartizione del fondo risorse decentrate per l'annualità 2023;

Vista la deliberazione di giunta comunale n. 191 del 28/12/2023 avente ad oggetto "contrattazione decentrata integrativa anno 2023: autorizzazione alla firma", con la quale si autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'intesa definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2023/2025 e parte economica per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023;

Le Parti decidono di procedere alla approvazione del presente contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2023/2025, qui di seguito allegato il contratto così come sottoscritto dalle parti in fase di preintesa e che qui si conferma, oltre all'allegato sulle modalità di effettuazione delle progressioni economiche all'interno delle aree, parte integrante e sostanziale del presente contratto.



Comune di Sant'Antioco
Prov. Sud Sardegna

All.to al Verbale del 28/12/2023

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE
(PARTE GIURIDICA)
TRIENNIO 2023 - 2025



Comune di Sant'Antioco

Prov. Sud Sardegna

<u>Art. 1 - Disposizioni preliminari -</u>	<u>5</u>
<u>Art. 2 - Oggetto e verifiche dell'attuazione del Contratto Decentrato Integrativo Aziendale -</u>	<u>7</u>
<u>Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione -</u>	<u>7</u>
<u>Art. 4 - Diritti e Libertà Sindacali -</u>	<u>8</u>
<u>Art. 5 - Diritti e Agibilità Sindacali -</u>	<u>9</u>
<u>Art. 6 - Partecipazione dei Lavoratori -</u>	<u>9</u>
<u>Art. 7 - Relazioni Sindacali -</u>	<u>10</u>
<u>Art. 8 - Informazione -</u>	<u>10</u>
<u>Art. 9 - Confronto -</u>	<u>11</u>
<u>Art. 10 - Contrattazione -</u>	<u>12</u>
<u>Art. 11 - Clausole di raffreddamento -</u>	<u>12</u>
<u>Art. 12 - Interpretazione Autentica -</u>	<u>13</u>
<u>Art. 13 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici essenziali -</u>	<u>13</u>
<u>Art. 14 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa -</u>	<u>15</u>
<u>Art. 15 - Condizioni all'Integrazione della componente variabile del Fondo per le Risorse Decentrate - ...</u>	<u>17</u>
<u>Art. 16 - Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance -</u>	<u>18</u>
<u>1.Costituiscono ambiti di misurazione e valutazione:</u>	<u>18</u>
<u>Art. 17 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance</u>	<u>18</u>
<u>Art. 18 - Differenziazione del premio individuale</u>	<u>19</u>
<u>Art. 19 - criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ</u>	<u>19</u>
<u>Art. 20 - Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari</u>	<u>20</u>
<u>Art. 21 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree</u>	<u>20</u>
<u>Art. 22 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche tra le aree</u>	<u>24</u>
<u>Art. 23 - Principi Generali -</u>	<u>25</u>
<u>Art. 24 - Criteri generali Indennità per l'Indennità correlata a particolari condizioni di lavoro-</u>	<u>26</u>
<u>Art. 25 - Indennità di servizio esterni di vigilanza -</u>	<u>27</u>
<u>Art. 26 - Indennità per specifiche responsabilità</u>	<u>28</u>
<u>Titolo IX</u>	<u>28</u>
<u>Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</u>	<u>28</u>
<u>Art. 27 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge-</u>	<u>28</u>
<u>Art. 28 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo-</u>	<u>29</u>



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

Art. 29 - Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni-.....	31
Art. 30 - Norma per gli enti provvisti di Avvocatura -	32
Art. 31 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge -	32
Art. 32 - Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro-	33
Art. 33 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi-	34
Art. 34 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale-	34
Art. 35 - Attività svolte in regime di turnazione-	35
Art. 36 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4, del CCNL 16 Novembre 2022 -	36
Art. 37 - Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettemanali (o multi periodali).....	37
Art. 38 - Previsione riposo compensativo in alternativa all'indennità di turno Aran.....	38
Art. 39 - Lavoro Straordinario -	38
Art.40 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 del CCNL del 16 Novembre 2022 -	39
Art. 41 - Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario -	40
Art. 42- Disciplina della "Banca delle Ore" e definizione del limite individuale annuo -	40
Art. 43 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 -	41
Art. 44 - 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 -	42
Art.45 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 16 Novembre 2022.....	42
Art.46 - 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. 29, comma 2 del CCNL 16 Novembre 2022-	43
Titolo XV.....	43
Personale di Polizia Locale.....	43
Art. 47 Definizione dell'indennità di funzione per il personale appartenente alla Polizia Locale.....	43



Comune di Sant'Antioco

Prov. Sud Sardegna

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Disposizioni preliminari -

1. Alla Contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D.lgs n. 165/2001 e s.m.i e dal D.lgs. n. 150/2009.
2. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dal Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 Novembre 2022. Le organizzazioni sindacali firmatarie sono indicate nel frontespizio del CCNL in vigore.
3. Il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, di seguito (CCIA), non può:
 - a) ai sensi dell'art. [40, comma 3 quinquies, del D.lgs. n. 165/2001](#), essere in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
 - b) trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
 - c) trattare le materie oggetto di Contrattazione in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
 - d) violare in alcun modo i vincoli derivanti dal CCNL;
 - e) non destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, ai sensi comma 3 bis, dell'art. [54 del D.lgs. n. 150/2009](#), una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato;
1. 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. [45, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001](#);
2. La procedura per la stipulazione del contratto decentrato integrativo, così come disciplinata dalla Contrattazione collettiva nazionale e dai recenti interventi del legislatore, ordinariamente si articola nelle fasi sotto riportate:
 - [Nomina delegazione di parte pubblica](#). L'ente, prima dell'avvio delle fasi negoziali, ai sensi del comma 1 dell'art. [10 del CCNL 01.04.99](#) e dell'art. [7, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022](#), nomina i componenti la delegazione di parte datoriale.
 - [Direttive dell'organo politico](#). Spetta alla Giunta in via preventiva, la formulazione delle direttive alla delegazione trattante, per definirne gli obiettivi strategici ed i vincoli anche di ordine finanziario. Le direttive,



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo.

- PRIMA CONVOCAZIONE PER L'AVVIO DEL NEGOZIATO. Ai sensi dell'art. [8 comma 3 del CCNL del 16 novembre 2022](#), l'ente deve convocare la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme. La mancata presentazione della piattaforma o l'eventuale ritardo della sua presentazione non precludono, tuttavia, l'avvio della trattativa.
- SVOLGIMENTO DELLE TRATTATIVE. La trattativa si svolge attraverso incontri successivi finalizzati al raggiungimento di soluzioni condivise sulle materie oggetto di Contrattazione. **Tutti gli incontri devono essere preventivamente convocati almeno 5 gg. prima. A tal fine la convocazione avviene per iscritto a firma del Presidente a mezzo e-mail o mediante PEC. In assenza del Presidente o su sua disposizione la convocazione può essere disposta da altro membro della parte datoriale.** La convocazione della RSU, in quanto organismo unitario, è unica: non occorre pertanto convocare ogni suo componente oppure le singole sigle sindacali di appartenenza dei componenti stessi. Durante le trattative entrambe le parti negoziali improntano i propri comportamenti al massimo rispetto dei fondamentali principi di correttezza e buona fede.
- FIRMA DELL'IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO. La fase delle trattative si conclude con la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo.
- VERIFICA DELLA COMPATIBILITÀ DEGLI ONERI FINANZIARI e dei vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

L'ipotesi di accordo sottoscritta, corredata dalla relazione tecnico - finanziaria e dalla relazione illustrativa (predisposte ai sensi dell'art. [40, COMMA 3-SEXIES, DEL D.LGS. N.165/2001](#)), è trasmessa al collegio dei revisori o revisore unico dell'ente, nel termine di 10 giorni dalla stipulazione come stabilito all'art. [8, COMMA 7, DEL CCNL 16 NOVEMBRE 2022](#) per il controllo sulla compatibilità dei costi e sulla corresponsione dei trattamenti accessori di cui all'art. [40 BIS DEL D.LGS. N. 165/2001](#) come novellato dall'art. [55 DEL D.LGS. N. 150/2009](#). In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte degli organi competenti si applica la disciplina di cui al sesto periodo del comma 3 quinquies dell'art. [40 DEL D.LGS. N. 165/2001](#).

- Esame dell'organo di direzione politica. Il presidente della delegazione di parte pubblica trasmette all'organo di governo dell'ente, l'ipotesi di accordo e le relative relazioni (illustrativa e tecnico-finanziaria), corredate del parere dell'organo di controllo. Se e qualora, trascorsi 15 dalla data di trasmissione delle relazioni di cui trattasi, il revisore dei conti non esprime un parere in merito, il presidente della Delegazione Trattante provvede comunque a trasmettere all'Organo di Governo l'ipotesi di accordo e le relative relazioni (illustrativa e tecnico-finanziaria), previa verifica della a) corrispondenza alle indicazioni delle direttive, con particolare riferimento al raggiungimento dei risultati ed obiettivi ivi espressamente indicati; b) conformità dei contenuti contrattuali anche agli obiettivi ed ai programmi generali dell'ente; c) convergenza con le linee di politica sindacale e del personale perseguite dall'ente; d) utilizzo efficiente, efficace ed economico delle risorse disponibili; e) adeguamento del contratto integrativo alla soluzione di problemi organizzativi e funzionali dell'ente; f) coerenza dei costi del contratto integrativo con le indicazioni di carattere finanziario contenute



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

nelle direttive e compatibilità degli stessi con i vincoli di bilancio e con le altre norme contrattuali in materia di quantificazione delle risorse; g) rispetto delle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

- SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO. A seguito dell'autorizzazione dell'organo di direzione politica, la procedura negoziale viene conclusa con la sottoscrizione formale e definitiva del contratto decentrato integrativo. Se uno o più soggetti sindacali si riservasse di firmare successivamente il testo contrattuale definitivo, concordando preventivamente una data, sarà predisposto (e sottoscritto) un nuovo verbale di carattere integrativo. Anche in questo caso, tuttavia, gli effetti si producono, comunque, sempre dalla data della prima sottoscrizione con tutti gli altri soggetti sindacali. Sulla base della disciplina contrattuale vigente (art.5 del CCNL del 01.04.1999, come modificato dall'art.4 del CCNL del 22.01.2004), la sottoscrizione definitiva a cura delle parti negoziali del CDIA è indispensabile, ai fini della sua validità ed efficacia.
- ADEMPIMENTI SUCCESSIVI ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA. Il contratto integrativo, corredato delle relazioni previste dalla legge e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri finanziari, deve essere trasmesso, a cura dell'ente, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, ai sensi del comma 9, dell'art. 8 del CCNL 16 novembre 2022, per via telematica all'ARAN e al CNEL.

TITOLO II

VIGENZA E AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 2 – Oggetto e verifiche dell'attuazione del Contratto Decentrato Integrativo Aziendale -

1. L'ente, le OO.SS. territoriali e la RSU dell'ente, stipulano il seguente CCDIA, per disciplinare lo svolgimento delle trattative, i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in conformità alle disposizioni di cui al CCNL del 16 novembre 2022.
2. Le parti, in richiamo al comma 8 dell'art. 8 del CCNL 16 novembre 2022, convengono che verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica anche su richiesta delle OO.SS. firmatarie del CCNL. In quest'ultimo caso, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione -

1. Il CCDIA si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione.
2. Le norme del CCDIA entreranno in vigore con decorrenza **dal giorno della sua stipulazione e sino al 31 dicembre 2025**, salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e, **in forza del principio di ultrattività**, conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che dovesse dettare norme incompatibili con il presente CCDIA.

3. 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.

4. I soggetti sindacali titolari della Contrattazione Collettiva Integrativa sono: a) la RSU; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL del 16 novembre 2022.

5. I componenti della delegazione di parte datoriale, che può nominarsi anche in composizione monocratica, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dalla Giunta.

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 Collettiva Integrativa Aziendale 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. 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.

8. Il presente CCDIA sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo nuovamente disciplinati.

TITOLO III AGIBILITÀ SINDACALI

Art. 4 - Diritti e Libertà Sindacali -

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ente e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

- b) in applicazione dell'art. 30 della legge n. 300/1970, sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c) le convocazioni dell'Amministrazione per Partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni **sono svolte nel rispetto del monte ore spettante alle OO.SS.**, fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
 - d) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per Partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
1. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato, possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione di appartenenza, di norma, **salvo carattere d'urgenza**, almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto;
 - b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c) in caso d'assemblea, l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
 - d) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente di appartenenza.

Art. 5 - Diritti e Agibilità Sindacali -

- 1. È riconosciuto il Diritto a disporre di uno spazio (bacheca) appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998. La bacheca andrà posizionata in un luogo visibile da tutti i dipendenti Alla RSU sarà attribuita una e-mail istituzionale.
- 2. Per le parti non disciplinate dal presente CDIA, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL,
- 3. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.ii.

Art. 6 - Partecipazione dei Lavoratori -

- 1. Al fine di garantire al massimo la Partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore Informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'Informazione compreso, se del caso, la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
- 2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

- I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
- II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
- III. Promozione delle pari opportunità;
- IV. Qualità dei servizi erogati;
- V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.

1. A tal fine il Confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione medesima.

TITOLO IV

RELAZIONI SINDACALI

Art. 7 - 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 dell'Ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di Informazione sugli stessi.
3. La Partecipazione di cui al precedente comma si articola, a sua volta, in: a) Informazione; a) Confronto.
4. La Contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art. 8 - Informazione -

1. L'Informazione è resa e in forma scritta 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 cui al comma precedente di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

Ai sensi dell'art. 4 del CCNL 16.11.2022, costituiscono oggetto di sola informazione i seguenti temi:

- a) Gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001;
- b) Il piano triennale dei fabbisogni di personale

1. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale,

- a) i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale;
- b) il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore;
- c) i dati sui contratti a tempo determinato;
- d) i dati sui contratti di somministrazione;
- e) i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

1. Sono altresì oggetto di Informazione tutte le materie per le quali è previsto il Confronto o la Contrattazione integrativa, costituendone presupposto per la loro attivazione.



Comune di Sant'Antioco

Prov. Sud Sardegna

Art 9 – 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. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.
3. 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.
4. Sono oggetto di Confronto le materie di cui al comma 3 dell'art. 5 del CCNL 16 novembre 2022:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
 - 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 Elevata Qualificazione;
 - e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
 - 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 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato), del CCNL 16 novembre 2022;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
 - l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
 - m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
 - n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 del CCN 16 novembre 2022 (Organismo paritetico), in sede di, ricorrendone i presupposti di cui al comma 1 del già menzionato art. 6, Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del CCNL;
 - o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione);



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

p) gli andamenti occupazionali;

q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;

r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico;

5. I soggetti sindacali firmatari del CCNL **e le RSU** 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. Resta ferma la possibilità dello svolgimento delle riunioni da remoto con strumenti di comunicazione audiovisiva a distanza, ove la parte datoriale pubblica ritenga opportuno procedere con detta modalità "a distanza", **anche su eventuale richiesta della RSU o delle OO.SS.**

Art 10 - Contrattazione -

1. La Contrattazione collettiva integrativa si svolge tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 3 dell'art. 4, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 5 del medesimo art.3 del presente CCDIA.

2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale **di categoria firmatarie del CCNL, la RSU** e la delegazione di parte datoriale;

3. Nella Contrattazione decentrata, per analogia ai negoziati nazionali è consentita, previa conferma di volta in volta, la presenza di Amministratori come uditori interessati e come interlocutori privilegiati da cui acquisire in via diretta ed immediata indicazioni su soluzioni di particolare rilievo da adottare.

4. Sono oggetto di Contrattazione integrativa le materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 16.11.2022.

5. I volumi, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili alla contrattazione integrativa da destinare ai diversi istituti contrattuali sono negoziati con cadenza annuale, salvo diversa disposizione in accordo fra le parti.

6. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale di cui al precedente comma va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce copia della costituzione del fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) e in caso di differimento del termine fornisce altresì informativa in merito alle tempistiche entro cui si procede all'avvio della sessione negoziale di cui trattasi.

7. In caso di mancata costituzione del Fondo nell'anno di riferimento, tutte le risorse decentrate costituiscono economie di bilancio con la sola eccezione della quota stabile, in quanto obbligatoriamente prevista dalla Contrattazione collettiva nazionale, confluisce nell'avanzo vincolato e potrà essere spesa l'anno successivo (come risorsa variabile) mentre le risorse variabili (che comprendono anche le somme «riportate a nuovo»), restano definitivamente acquisite al bilancio come vere e proprie economie di spesa e non sono più destinabili al trattamento accessorio. Nel caso in cui il fondo sia stato formalmente costituito, ma il contratto non sia stato



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

sottoscritto nell'esercizio finanziario di riferimento, nelle more della sottoscrizione della Contrattazione integrativa, le risorse destinate al finanziamento del fondo stabile risultano definitivamente vincolate.

Art. 11 - 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. 9 le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dai precedenti commi, 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 del CCNL 16.11.2022, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad) per le quali vige l'obbligo a contrattare.
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af), per le quali vige l'obbligo a contrarre, il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'ente provvede motivatamente all'adozione di un atto unilaterale in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
6. Qualora l'Amministrazione, 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 16.11.2022 per le quali vige l'obbligo a contrarre nonché di materie che non siano state oggetto di Informazione ai sensi dell'art. 8 del presente CCDIA.
7. Fermi restando i termini di cui ai commi 4 e 5, agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis del D.lgs. n. 165/2001.
8. Al fine di consentire la prosecuzione delle trattative per giungere a sostituire l'atto unilaterale col contratto, le parti fissano un calendario di sessioni negoziali al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

Art. 12 - 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 mail 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.



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica, ai sensi [dell'art. 3 comma 5 del CCNL 16.11.2022](#), sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato integrativo.

4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

Art. 13 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici essenziali -

1. L'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 [19.09.2002](#) e ss.mm.ii..

2. Lo stesso ente, ai sensi della legge n. 146/1990 come aggiornata dal [Decreto-Legge 20 settembre 2015, n. 146](#), convertito, con modificazioni, dalla [Legge 12 novembre 2015, n. 182](#) e ss.mm.ii., qui 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:

Servizio:	Prestazione dovuta:	Contingente in servizio
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	N. 1 Unità nell'ambito dei profili dell'Area dei Funzionari e E.Q., dell'Area Istruttori o dell'Area Operatori esperti
Elettorale	Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.	N. 2 Unità nell'ambito dei profili dell'Area dei Funzionari e E.Q., dell'Area Istruttori o dell'Area Operatori esperti
Cimiteriale	Servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme.	N. 1 Unità nell'ambito dei profili dell'Area dei Funzionari e E.Q., dell'Area Istruttori o dell'Area Operatori esperti
Sicurezza viabilità, tutela e/o sicurezza patrimonio edilizio	Servizio attinente al pronto intervento sulla viabilità oppure a tutela e/o sicurezza del patrimonio edilizio e delle persone in generale.	N. 1 Unità nell'ambito dei profili dell'Area dei Funzionari e E.Q. o dell'Area Istruttori N. 2 Unità nell'ambito dell'Area Operatori esperti o Operatori
Servizi del personale	Nel caso di sciopero proclamato per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese o altro periodo critico per l'erogazione degli stipendi, e la continuità dell'erogazione del servizio trattamento economico e previdenziale.	N. 1 Unità nell'ambito dei profili dell'Area dei Funzionari e E.Q., dell'Area Istruttori o dell'Area Operatori esperti
Polizia Municipale	Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale; c. attività di pronto intervento; d. attività della centrale operativa; e. assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di urgente necessità.	N. 3 Unità per turno nell'ambito dei profili dell'Area dei Funzionari e E.Q., dell'Area Istruttori
Servizio di protezione civile	Da attivare mediante C.U.C. in caso d'emergenza con personale in reperibilità	N. 3 nell'ambito dei profili dell'Area dei Funzionari e E.Q., dell'Area Istruttori o dell'Area Operatori esperti o Operatori



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

3. Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:
- i Responsabili Titolari di Posizione Organizzativa degli uffici e dei servizi, in occasione d'ogni sciopero, individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - i nominativi vengono comunicati, **nella forma di Ordine di servizio**, agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
4. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avvisi e/o comunicati stampa secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990, come modificata ed integrata dalla legge n.83/2000.
5. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme dell'accordo collettivo nazionale stipulato in data [19.09.2002](#) e alla legge n. 146/1990 e ss.mm.ii.

TITOLO V

CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Art. 14 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa -

- Ai sensi del comma 5, dell'art. 7 del D.lgs. n. 165/2001, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. Pertanto, la ripartizione delle risorse finanziarie accessorie deve rispettare il principio della corrispettività.
- A tal fine l'ente rende annualmente disponibili alla Contrattazione, tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate costituite secondo la disciplina di cui all'art. 79 del CCNL 16 Novembre 2022, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i trattamenti economici previsti al comma 1 dell'art. 80 del richiamato CCNL.
- La Contrattazione Integrativa, riserva la quota eccedente le risorse stabili di cui al precedente comma 2 e la quota delle risorse variabili – costituite ai sensi dell'art. 79, comma 2, del CCNL 16 novembre 2022, destinandole, ricorrendone i presupposti, a remunerare, così come previsto dal comma 2 dell'art. 80 del richiamato CCNL:
 - premi correlati alla performance organizzativa;
 - premi correlati alla performance individuale
 - indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 Maggio 2018;
 - indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000;



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16 novembre 2022;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2 CCNL 16 novembre 2022.

4. La contrattazione integrativa, così come previsto al comma 3 dell'art. 80 del CCNL 16 novembre 2022 destina, ai trattamenti economici di cui al comma 2 del citato art. 80, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, del CCNL 16 novembre 2022, ove stanziare, con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.

5. Ai sensi dell'art. 8, comma 6, del CCNL 16 novembre 2022, sulla materia di cui al presente articolo vige l'obbligo a stipulare pertanto qualora, non si raggiunga l'accordo ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'ente vi può provvedere autonomamente e in via provvisoria, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 15 - Condizioni all'Integrazione della componente variabile del Fondo per le Risorse Decentrate –

1. Ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. b e c, del CCNL 16 novembre 2022, le integrazioni della parte variabile del fondo sono condizionate dal rispetto dei seguenti oneri procedurali e normativi:

- a.** le integrazioni del fondo con le risorse di cui trattasi, devono essere sempre autorizzate con le stesse forme previste per la approvazione dei bilanci e con distinta indicazione dei mezzi di copertura (art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.lgs. n. 165 del 2001);
- b.** la decisione di avvalersi della disciplina di cui al presente articolo deve fondarsi sulla necessaria e preventiva valutazione da parte dell'ente, con Deliberazione di Giunta comunale, in ordine alla propria situazione economico – finanziaria ed alla propria capacità di bilancio (anche alla luce dei vincoli previsti dalle leggi finanziarie e degli obblighi di contenimento della spesa), quali risultano nel momento in cui interviene la decisione stessa, e pertanto gli adempimenti di cui trattasi non possono intervenire in un momento successivo, ora per allora, per il rispetto degli oneri procedurali di cui al presente articolo, nonché quelli previsti dal comma 5 dell'art. 40 bis del D.lgs. n. 165/2000, ai fini dell'integrazione e utilizzo delle risorse di cui trattasi, costituiscono norma indefettibile.



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

1. L'ente può stanziare le risorse di cui trattasi nel rispetto dei vincoli di bilancio e pertanto le stesse non possono essere stanziate se l'ente versa in condizioni strutturalmente deficitarie o di pre-dissesto o di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente.
2. Le risorse di cui trattasi, potranno essere inseriti nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai sensi del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001, il rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale e degli obiettivi di finanza pubblica. Lo sfioramento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione degli obiettivi di finanza pubblica, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.

TITOLO VI MATERIE SOGGETTE A CONTRATTAZIONE (Ciclo di Gestione delle Performance)

Art. 16 – Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance -

1. Costituiscono ambiti di misurazione e valutazione:
 - a) La *Performance Organizzativa*, che riguarda l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso. Alla stessa viene assegnato un peso relativo con una percentuale di incidenza maggiore rispetto alle altre componenti;
 - b) La *Performance Individuale*, che riguarda il contributo fornito da un individuo nel raggiungimento degli obiettivi;
 - c) La *Performance del Valore Pubblico*. Tale ambito di misurazione e valutazione costituisce sezione specifica ed esclusiva per la valutazione, ricorrendone i presupposti previsti dalle norme di legge, del personale Dirigenziale o incaricato di E.Q.;
 - d) I *Comportamenti Professionali*.

Art. 17 - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance -

1. Il trattamento accessorio collegato alla performance viene annualmente attribuito a livello di ente, in funzione degli esiti della valutazione dalla performance conseguita, sulla base dei seguenti criteri generali di valutazione della performance:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) 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.



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

Art. 18 - Differenziazione del premio individuale -

2. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale collegato alla performance che si aggiunge alla quota del premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione è fissata annualmente e non può essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1 ed è assegnata a non più del 10%, del personale afferente a ciascuna Area Funzionale che ha conseguito la valutazione positiva secondo quanto previsto nel SMVP in vigore presso l'ente.

Art. 19 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ -

1. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di EQ non può essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento. Se non disposto diversamente, la somma si intende confermata di anno in anno per il periodo di vigenza del CCIA.

2. La ripartizione del budget di retribuzione di risultato fra i titolari di E.Q. è determinata in base alla % dei risultati raggiunti in sede di valutazione attraverso l'applicazione del seguente algoritmo:

- a) Budget previsto per la retribuzione di risultato;
- b) Σ dell'esito delle Valutazioni
- c) Esito individuale delle valutazioni di ciascun titolare di E.Q.

$$\text{Retribuzione di Risultato per ciascuna E.Q.} = \frac{\text{a)}}{\text{b)}} * \text{c)}}$$

3. Gli eventuali Residui che dovessero generarsi a seguito di applicazione delle disposizioni di cui ai precedenti commi 2 e 3, verranno corrisposti in media ai titolari di E.Q. che hanno conseguito una valutazione superiore al 95% del punteggio attribuibile.

Art. 20 - Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari -

1. Nel caso venga avviato un procedimento disciplinare il dipendente interessato viene ammesso alla procedura di misurazione e valutazione della Performance con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del trattamento accessorio collegato alla performance viene sospeso sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.



Comune di Sant'Antioco

Prov. Sud Sardegna

TITOLO VII

DISCIPLINA PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 21 - Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree -

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area professionale di appartenenza secondo il nuovo modello di classificazione professionale del personale, agli stessi può essere attribuito uno o più "differenziali stipendiali", da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area professionale e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura improntata a criteri di selettività, attivabile annualmente in relazione alle risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che le finanzia.
3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" di cui ai precedenti commi, avviene previa pubblicazione di apposito Avviso nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del già menzionato requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
 - b) È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Le risorse previste per remunerare il differenziale stipendiale vanno pertanto "congelate" in attesa dell'esito del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura e le risorse vengono riacquisite nella disponibilità del fondo.
4. Al presente CCDI è allegato, quale sua parte integrante e sostanziale, il Regolamento disciplinante nel dettaglio le procedure selettive per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 del CCNL 16 novembre 2022.

Art. 22 Organismo paritetico per l'innovazione

1. E' costituito l'organismo paritetico per l'innovazione quale modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico deve rispettare i seguenti criteri:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, c. 2. lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualevolta l'ente o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
- d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;
- f) redige un report annuale delle proprie attività.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) del CCNL o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c) del CCNL.

5. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

TITOLO VIII

DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art. 23 - 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 Responsabili di Area Funzionale titolare di E.Q.



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

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 Responsabili di Area Funzionale titolare di E.Q. di cui al precedente comma 4 del presente articolo.
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 alle percentuali di lavoro parziale ed agli eventuali mesi di servizio.

Art. 24 - Criteri generali Indennità per l'Indennità correlata a particolari condizioni di lavoro -

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità correlata a particolari condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) Disagiate;
 - b) Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) Implicanti il maneggio di valori.
2. La misura dell'indennità, nel limite delle risorse decentrate annualmente stanziata a remunerare le attività di cui al comma precedente, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui trattasi, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 ÷ € 15,00.
3. Il riconoscimento del titolo a ricevere l'indennità di cui al comma 1, nonché la sua entità, è determinata in funzione della valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al predetto comma 1 nelle attività svolte dal dipendente.
4. Al fine di quantificare le risorse necessarie a remunerare l'indennità per particolari condizioni di lavoro, a inizio anno e comunque prima che vengano avviate le sessioni di Contrattazione per la ripartizione a cadenza annuale delle risorse decentrate, con atto formale i Responsabili di Area Funzionale titolare di E.Q. interessati, individuano, ricorrendone i presupposti, il personale funzionalmente dipendente dalle proprie Aree Funzionali interessate dalle attività di cui al comma 1 e ne trasmettono copia al servizio personale.
5. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta l'esposizione a particolari condizioni di lavoro.
6. L'indennità di cui al precedente comma 1, è riconosciuta solo a quei dipendenti che, ordinariamente, senza interruzioni e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare il servizio.
7. 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, corrispondono comunque a un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, voucher. Sono per



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

contro esclusi dalla già menzionata nozione i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici (sistema Pos, carte di credito o bancomat), oppure attraverso sportelli telematici.

8. Le risorse destinate alla corresponsione di tali indennità vengono individuate per l'anno di competenza entro il 31 dicembre dell'anno precedente per il personale che si prevede di adibire in via continuativa a servizi che comportano l'esposizione a particolari condizioni di lavoro.

9. L'erogazione dell'indennità avviene trimestralmente sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Area Funzionale titolare di E.Q., con i quali si attestano i giorni di effettiva esposizione.

10. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate ed erogabili limitatamente a quanto in esso previamente previsto.

Art. 25 - Attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi (rischio)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, viene corrisposta un'indennità giornaliera pari a **€ 1,50 lordi**. L'indennità sarà erogata mensilmente.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

	Prestazioni lavorative soggette a rischio
I2	I) Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc
I)	II) Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore
II)	III) Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc, anche non permanenti
III)	IV) Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute
IV)	V) Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute
V)	VI) Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc
VI)	VII) Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa
VII)	VIII) Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti
VIII)	IX) Esposizione a rischio di malattie infettive
IX)	X) Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione diretta e continua con realtà socio - ambientali marginali e degradate
X)	XI) Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata (es.: martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc)

La misura del rischio viene effettuata dal Responsabile del Servizio Titolare di E.Q. di concerto con il RLS, tenendo conto di quanto contenuto nel DVR dell'Ente.

Art. 26 - Esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate (disagio)

1. Per attività particolarmente disagiata si intende un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta, sia rispetto a quella svolta da altre figure



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale.

2. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

3. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata. Deve trattarsi, comunque, di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.

4. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti:

Attività professionale svolta	
6	6. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione e programmazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es: orario frazionato, orario plurisettimanale, etc..)
6.	7. Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza. Nello specifico si individuano le prestazioni rese dai dipendenti con continuo e diretto contatto con l'utenza.
7.	8. Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con scadenze periodiche e cicliche irrinunciabili
8.	9. Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio

5. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro particolarmente disagiate, viene corrisposta un'indennità giornaliera **pari a € 1,50 lordi**. L'indennità sarà erogata mensilmente.

6. L'indennità di disagio è attribuita per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

7. La liquidazione delle spettanze è corrisposta entro il mese successivo a quello del loro svolgimento, in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio.

Art. 27 - Esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate (maneggio valori).

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore annuo dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro.
3. Al fine del riconoscimento 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, corrispondono comunque a un determinato valore monetario.
4. Tenuto conto dei limiti contrattuali vigenti si conviene che l'entità dei valori maneggiati è desunta dai rendiconti annuali e si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - **valori annui maneggiati di importo non superiore ad € 1.000,00 - indennità € 1,50 giornaliera;**
 - **valori annui maneggiati superiori a € 1.000,00 e fino a € 2.000,00 - indennità € 2,00 giornaliera;**
 - **valori annui maneggiati superiori a € 2.000,00 e fino a € 4.000,00 - indennità € 3,00 giornaliera;**
 - **valori annui maneggiati superiori a € 4.000 - indennità € 4,00 giornaliera.**



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

5. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente, considerando l'indennità minima giornaliera prevista. Si erogherà la restante e corrispondente indennità a consuntivo, successivamente alla predisposizione del rendiconto annuale. L'indennità residua sarà erogata entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di rendiconto.
6. Per gli agenti di Polizia locale, gli importi sono ricostruiti dai verbali delle sanzioni che comportano il pagamento immediato in contanti.

Art. 28 - Indennità di servizio esterni di vigilanza -

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri di € 1,00 ÷ € 15,00.
2. L'indennità è riconosciuta al solo personale, previa assegnazione formale da parte del Responsabile di Area Funzionale titolare di E.Q. cui il personale risulta assegnato, che ordinariamente, senza interruzioni e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, espleta il servizio all'esterno.
3. Il valore dell'indennità è determinato in funzione: a) delle ore di servizio giornaliero prestato all'esterno; b) dal grado di incidenza delle causali poste a legittimazione dell'indennità.
4. Al fine di quantificare le risorse necessarie a remunerare l'indennità di servizio esterno, il Responsabile dell'Area Funzionale di Polizia Locale titolare di E.Q. a inizio anno e comunque prima che vengano avviate le sessioni di Contrattazione per la ripartizione delle risorse decentrate, provvede ad individuare, ricorrendone i presupposti, il personale interessato dalle attività di cui al comma 1.
5. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
6. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno; b) è cumulabile con le indennità riservate al personale di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e organizzativa; d) non è cumulabile con l'indennità correlata a particolari condizioni di lavoro di cui al precedente art. 22.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate ed erogabili limitatamente a quanto in esso previamente previsto.
8. L'erogazione dell'indennità avviene trimestralmente, sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Area Funzionale titolare di E.Q., con i quali si attestano i giorni di effettiva prestazione di servizio esterno.

Art. 30 - Indennità per specifiche responsabilità -

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL del 16 novembre 2022, i Responsabili di Area Funzionale titolari di E.Q., nei limiti della capienza delle risorse accessorie stanziate e in relazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Area Funzionale di competenza, possono



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

attribuite con atto formale l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 16 novembre 2022.

2. Al personale titolare di specifica responsabilità di cui al comma precedente può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 16 novembre 2022.

3. L'attribuzione della specifica responsabilità **può essere** preceduta da una conferenza dei Responsabili di Area Funzionale titolari di E.Q. finalizzata alla verifica del corretto utilizzo dell'istituto contrattuale di cui trattasi. Ciascun Responsabile interessato verifica, al termine di ogni anno prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione della Specifica Responsabilità.

4. Ricorrendone le condizioni, i Responsabili di servizio, qualora la ripartizione del fondo avvenga tardivamente, possono rinnovare, di volta in volta, l'incarico di cui al presente articolo per ulteriori 45 giorni dalla scadenza dell'incarico.

5. Il budget complessivo nonché quello per Area Funzionale, è determinato all'atto della trattativa annuale per la ripartizione del Fondo per le risorse accessorie. Il compenso sarà liquidato mensilmente.

6. Qualora vengano istituiti Gruppi di Lavoro collegati alla realizzazione di progetti specifici l'indennità per la Specifica Responsabilità, ricorrendone i presupposti in relazione a criteri suesposti, può essere attribuita ai dipendenti assegnati ai gruppi di lavoro anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

7. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14, comma 4, del presente CCDIA.

TITOLO IX

COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 31 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge-

1. Ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. g, del CCNL 16 novembre 2022, le parti concordano che le risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti destinano al personale dipendente al fine di incentivarne la prestazione siano rese disponibili previa adozione di appositi nonché specifici regolamenti da parte dell'ente e previo esperimento delle relazioni sindacali previste dal vigente CCNL.

2. La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001), e perciò stesso le già menzionate risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera a), del CCNL del 16 novembre 2022.



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

Art. 32 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo-

1. Le eventuali risorse relative ai benefici di cui all'art. 82 del CCNL del 16 novembre 2022, nei limiti e con la disciplina ivi prevista, comprese le eventuali quote di cui al comma 1, lett. b), dell'Art. 98 del precitato CCNL, nonché della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, sono destinate a soddisfare bisogni di carattere extra lavorativo di natura assistenziale del personale dell'ente.
2. Le risorse relative ai benefici assistenziali e sociali di cui al comma precedente sono destinate agli utilizzi di cui alla successiva tabella nelle percentuali, ricorrendone i presupposti, così stabilite

Utilizzi		Valore % Risorse	Valore €
a)	Iniziative di sostegno al reddito della famiglia		20,00
b)	Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli		50,00
c)	Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale		30,00
d)	Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;		0,00
e)	Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.		0,00

1. In caso di incapienza delle risorse destinate ai diversi utilizzi, gli importi riconosciuti sono calcolati mediante proporzionale riduzione degli importi massimi concedibili.
2. L'erogazione delle voci di cui al comma 2 spetta al personale di cui al comma 1 che abbia lavorato presso l'ente per almeno 120 giorni nel corso dell'anno di riferimento. Nel caso di sussidi e contributi, le spese ammesse ai benefici sono unicamente quelle sostenute nel periodo temporale lavorato presso l'ente. E' escluso in tutti i casi il cumulo dei benefici per lo stesso evento, in capo al medesimo nucleo familiare nel caso di dipendenti appartenenti alla medesima famiglia. È esclusa altresì la Partecipazione ai benefici di cui al presente articolo nel caso di dipendenti che abbiano partecipato o intendano partecipare all'erogazione dei benefici presso altre amministrazioni, per lo stesso anno. A tal fine, è richiesta ai dipendenti apposita autocertificazione da cui risulti che non ricorrono le predette circostanze.
3. Le somme che a consuntivo risultassero non spese sono destinate alle voci di cui alla lettera c) della tab. per un importo massimo di € 1.000,00. Le eventuali ulteriori somme residuali sono ripartite tra gli altri utilizzi in base alle percentuali di riparto di cui alla stessa tab. Qualora residuassero ulteriori risorse, le stesse incrementano una tantum le risorse dell'esercizio successivo.
4. La voce di cui alla lettera a) della tab. viene erogata per corrispondere sussidi al personale, previa presentazione di apposita documentazione, per il rimborso delle spese sostenute – in relazione alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia, scuole primarie, scuole secondarie di primo e secondo grado, università, con esclusione dei corsi post-laurea – per tasse o contributi di iscrizione, mense scolastiche (ad



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

eccezione delle mense universitarie), acquisto libri. Il sussidio di cui al presente comma è riconosciuto previa presentazione: a) nel caso di contributi o tasse di iscrizione ovvero di fruizione dei servizi di mensa scolastica, di apposita ricevuta dei versamenti effettuati b) nel caso di test scolastici, di ricevuta fiscale nominativa o, in alternativa, di scontrino fiscale corredato di autodichiarazione riportante le informazioni specifiche sui libri acquistati (titolo, autore e casa editrice). Gli importi massimi, per ciascun figlio, sono di € 200,00 per l'università, di € 170,00 per la secondaria di II grado, di € 150,00 per la secondaria di I grado, di € 100,00, per asili nido, scuola dell'infanzia, e scuola primaria.

5. La voce di cui alla lettera b) della tab. allegata viene erogata in relazione all'anno scolastico o accademico di riferimento e in modo analogo negli anni successivi, al personale di cui al comma 1 che abbia prestato servizio nel primo semestre dell'anno di riferimento, per ciascun figlio che non abbia beneficiato di altre analoghe borse di studio, circostanza dichiarabile con autocertificazione, che abbia i requisiti di cui alla seguente tabella e negli importi massimi dalla stessa indicati. La voce "università" non comprende i corsi di studio post-laurea.

a) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli

Voce:	Importo max. concedibile (se stanziati) :	Requisiti:
accademico		- superamento almeno 3 esami nell'anno
Università	€ 200,00	- media complessiva di tutti gli esami
almeno pari al 25		- non essere iscritto fuori corso
Scuola secondaria di 2° grado	€ 170,00	- media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari al 7
Scuola secondaria di 1° grado	€ 150,00	- media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari a 8

1. La voce di cui alla lettera c) della tab. è erogata per corrispondere un contributo al personale, previa presentazione di apposita documentazione comprovante la spesa sostenuta per la frequenza di corsi connessi all'accrescimento professionale da parte del dipendente, abbonamenti intestati al dipendente, esclusivamente nominativi ed annuali, ad attività culturali e sportive per il tempo libero, frequenza di centri estivi o corsi extrascolastici da parte dei figli a carico, nell'importo massimo di € 250,00 per dipendente.



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

2. La voce di cui alla lettera e) della tab. viene erogata per corrispondere, previa presentazione del bonifico bancario o di altra ricevuta di pagamento il rimborso di visite specialistiche o prestazioni odontoiatriche, ad esclusivo beneficio del dipendente, con una franchigia per singola fattura di € 20,00. Sulla spesa che supera tale importo si applica un rimborso del 50%, con un massimale complessivo per dipendente di € 500,00. Per il rimborso delle visite specialistiche o delle prestazioni odontoiatriche, è richiesta la presentazione in originale della documentazione di spesa.

3. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, inoltre non sono cumulabili con gli stessi benefici erogati da altri enti.

TITOLO X

COMPENSI AI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 33 - Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni -

1. Qualora si intenda procedere all'incremento delle risorse di cui di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 16 novembre 2022, destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni implicante una contestuale riduzione delle risorse di cui all'art. 79 del citato CCNL, si provvede a convocare le OO.SS. firmatarie del CCNL e le RSU per esaminare, costituendone indefettibile premessa, il contenuto delle ragioni inerenti l'organizzazione del lavoro che precedono l'incremento di cui trattasi.

2. Di norma le ragioni che premettono, senza perciò stesso esaurirle, e consentono, previa intesa con le OO.SS. e le RSU, l'incremento delle risorse di cui al comma precedente, sono come appresso indicate:

- Modifiche all'assetto organizzativo, in relazione ad un incremento delle funzioni attribuite all'ente, che comporta:
 - a. l'ampliamento delle competenze in capo alle Aree Funzionali, per le quali si rende necessario un incremento della retribuzione di posizione e di risultato;
 - b. l'istituzione aggiuntiva di una o più Aree Funzionali.

1. L'entità dell'incremento è determinata in sede di Contrattazione decentrata a cadenza annuale previa proposta da parte dell'ente, con conseguente rappresentazione delle "ricadute" organizzative e retributive sugli istituti contrattuali a carico del fondo sulle risorse accessorie.

2. In sede di Contrattazione a cadenza annuale, le parti verificano il permanere delle condizioni che hanno determinato l'incremento.

3. Il venir meno delle condizioni che hanno determinato un incremento delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione comporta *ipso facto* un corrispondente ampliamento delle facoltà, e perciò stesso non genera obbligo, di alimentazione del fondo per le risorse accessorie di cui all'art. 79 del CCNL 16 Novembre 2022.

4. La facoltà di cui al precedente comma 5, può trovare applicazione anche in caso di riduzione del numero delle elevate qualificazioni.



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

Art. 34 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge -

1. Ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16.11.2022, al titolare di incarico di E.Q., ricorrendone i presupposti, compete il trattamento accessorio, anche ad integrazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del citato CCNL, purché previsto da specifiche disposizione di legge che espressamente prevedano ciò a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della L. n. 145 del 30.12.2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
 - i compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. n. 449/1997.
2. La correlazione fra il trattamento accessorio connesso a specifiche disposizioni di legge di cui al precedente comma 1 e la retribuzione di risultato per competenza, verrà definita con le OO.SS. In caso di concreta attivazione del presente istituto.
2. Il valore del trattamento accessorio di cui al precedente comma è da considerarsi comprensivo degli oneri a carico dell'ente, ai sensi dell'art. 1, comma 208, della legge 23.12.2005, n° 266.

TITOLO XI

SICUREZZA E QUALITÀ DEL LAVORO

Art. 35 - Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro-

1. L'Ente applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e ss.mm.ii, 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'ente 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 per i lavoratori che esercitano la propria prestazione lavorativa in presenza, prevedendo dei focus per il Lavoro a Distanza di cui all'art. 63 e passim del CCNL 16.11.2022.
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.



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

4. Per raggiungere il massimo livello di sicurezza all'interno e all'esterno dei locali aziendali 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 sia in presenza sia a distanza, 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.

Art. 36 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi-

1. L'ente, nei casi in cui debbano essere introdotte innovazioni tecnologiche collegate a processi di riorganizzazione di servizi **procede** a rendere l'informazione alle OO. SS. firmatarie del CCNL del 16 Novembre 2022 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.



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

Art. 37 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale-

1. L'amministrazione può elevare il numero dei rapporti a tempo parziale, di cui al comma 2 dell'art 53 del CCNL 21 Maggio 2018, fino ad un massimo ulteriore del 5% del personale in servizio, qualora l'elevazione totale o anche parziale di cui trattasi non rechi grave pregiudizio alla funzionalità del servizio presso cui il dipendente è incardinato. Potranno essere valutate richieste di trasferimento a posizioni di lavoro che, se svolte in regime di part time, non comportino pregiudizi sulla qualità del servizio medesimo.
2. Il già menzionato limite del 5% è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve essere richiesta dal dipendente con domanda scritta. L'ente entro 60 gg dalla richiesta provvede a dare risposta e in caso negativo la stessa dovrà essere corredata dalle motivazioni a sostegno del diniego.
4. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione per i titolari di E.Q. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli.
5. Qualora dovessero insorgere evenienze, a suo tempo non previste, tale da rendere incompatibile l'incremento di cui al comma 1 del presente art., a suo tempo deliberato, del numero di rapporti a tempo parziale con la funzionalità del servizio presso cui il dipendente è incardinato, l'ente, può procedere alla revoca delle disposizioni già a suo tempo deliberate, **fatti salvi i rapporti a tempo parziale in essere sino alla loro naturale scadenza**. Prima di procedere alla revoca, provvede a convocare le OO.SS. e le RSU per il Confronto sulle motivazioni poste a sostegno del provvedimento di revoca.
6. Ai rapporti di lavoro a tempo parziale, nei limiti di cui al presente articolo, si applicano i commi successivi al 6° di cui all'art. 4 del CCNL 14.09.2000 e ss.mm.ii..

TITOLO XIII

DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 38 - Attività svolte in regime di turnazione-

1. Ai sensi dell'art. 30 del CCNL 16 novembre 2022, l'ente, in relazione alle esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Qualora venga istituito il turno, allo stesso si applicano le disposizioni di cui al presente e al successivo articolo.
2. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere distribuite secondo la disciplina di cui al successivo articolo assicurando una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente. Qualora si istituisca il turno, va assicurato che il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano sia sostanzialmente equivalente a quello dei turni prestati in orario pomeridiano, ed eventualmente notturno, assicurando l'avvicendamento dei dipendenti.



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

4. Al personale impegnato in turnazione, spetta la maggiorazione oraria prevista per il lavoro turnato:
- a) quando effettua, nell'arco temporale preso a riferimento secondo la disciplina di cui al successivo articolo, una effettiva alternanza equilibrata e avvicendata tra orario di servizio antimeridiano e pomeridiano, ed eventualmente notturno, conforme all'articolazione programmata, e in questo caso sono retribuiti tutti i giorni di effettivo servizio;
 - b) quando i turni effettuati in una fascia oraria sono inferiori, rispetto a quelli effettuati nell'altra fascia oraria il pagamento della maggiorazione oraria è limitato ai soli giorni di effettiva alternanza nelle due fasce orarie;
5. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Fermo restando la disciplina generale di cui all'art. 30 del CCNL 16 novembre 2022, se e qualora, in caso di assenza saltuaria di uno dei due (ferie/ malattia, permessi o altro), il servizio in turno è assicurato da uno due dipendenti, al turnista presente e che ruota sulle due articolazioni orarie in turno previste, compete sempre l'indennità stabilita dal 5 comma del citato art. 30 del CCNL 16 novembre 2022, anche se l'erogazione del servizio, da un punto di vista sostanziale, non viene garantita per le 10 ore richiesta dalla disciplina contrattuale.
6. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
- a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 06:00 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione;
 - c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione.
7. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno. Pertanto al personale impegnato in turnazione, spetta la maggiorazione oraria prevista per il lavoro turnato:
- a) quando effettua, una effettiva alternanza equilibrata e avvicendata tra orario di servizio antimeridiano e pomeridiano, ed eventualmente notturno, conforme all'articolazione programmata, e in questo caso sono retribuiti tutti i giorni di effettivo servizio;
 - b) quando i turni effettuati in una fascia oraria sono inferiori, rispetto a quelli effettuati nell'altra fascia oraria, in misura superiore al 40%, il pagamento della maggiorazione oraria è limitato ai soli giorni di effettiva alternanza nelle due fasce orarie;
 - c) quando la presenza effettiva in servizio, e quindi la turnazione, non è superiore a 10 giorni lavorativi non si riconosce la maggiorazione oraria.
8. Il pagamento avviene, di norma, nel mese successivo a quello di effettuazione della prestazione, secondo le tariffe in vigore.
9. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL del 16 novembre 2022.
10. Ai sensi dell'art. 30 del CCNL 16 novembre 2022, nonché secondo quanto previsto all'art. 7, comma 4, lett. z), del precitato CCNL, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari come appresso indicate:



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

- beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- assista familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- sia inseriti in progetti terapeutici di recupero;
- si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- lavoratori il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

11. È possibile, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse dalla turnazione **notturna** le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art. 39 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4, del CCNL 16 Novembre 2022 -

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, di norma sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
2. È facoltà dell'ente, in ragione di esigenze organizzative o di servizio funzionali, ampliare l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, di cui al precedente comma 1, fino ad un bimestre. Qualora l'ente si avvalga della facoltà di cui al presente comma provvede a darne comunicazione alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alle RSU.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il limite numerico di cui all'art. 30, comma 4, del CCNL 16 novembre 2022 dei 10 turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente è elevato a 15. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22:00 e le 06:00 del mattino.
4. Fermo restando l'erogazione giornaliera di servizi per almeno 10 ore, la durata dei turni può anche comprendere periodi di limitata sovrapposizione, non superiori a 15 minuti, quando emerga l'esigenza di evitare discontinuità nelle prestazioni o di assicurare il passaggio delle consegne.

Art. 40 - Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettimanali (o multi periodali)

1. Ai sensi dell'art. 22 del CCNL 01.04.1999, la riduzione dell'orario del lavoro a 35 ore settimanali è possibile solo a favore del personale inserito in turni di lavoro di cui all'art. 30 del CCNL 16 novembre 2022, oppure utilizzato secondo una programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro.
2. La riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro è praticabile solo se è anche possibile dimostrare e certificare, in sede di Contrattazione decentrata integrativa, che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi. La condizione di cui al presente comma costituisce norma indefettibile e perciò stesso l'organizzazione del lavoro per turni o sulla base di una programmazione plurisettimanale costituisce condizione



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

necessaria ma non sufficiente all'applicazione della disciplina della riduzione dell'orario di lavoro di cui trattasi. Pertanto in sede di Contrattazione decentrata integrativa annuale, le parti verificano la sussistenza delle condizioni che consentono la riduzione dell'orario di che trattasi, ossia che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione dello stesso sono fronteggiabili congiuntamente, ovvero disgiuntamente:

- a) con una proporzionale riduzione del lavoro straordinario da intendersi come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario;
 - b) con stabili modifiche degli assetti organizzativi da intendersi come mutamenti dell'organizzazione del lavoro negli uffici dell'ente, di carattere permanente, la cui adozione consente di conseguire "economie" di gestione, utilizzabili per il finanziamento della riduzione dell'orario di lavoro.
1. In ogni caso deve escludersi ogni possibilità di porre oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'ente.
 2. Spetta agli organi di controllo interno, collegio dei revisori, verificare che le azioni adottate dall'ente siano coerenti con gli impegni derivanti dall'art. 22, comma 1 del citato CCNL dell'01.04.1999 e, nello specifico, che i maggiori oneri connessi all'adozione dell'orario di lavoro di 35 ore trovano effettiva copertura nella riduzione dell'orario straordinario o in stabili modifiche degli assetti organizzativi.
 3. La riduzione dell'orario a 35 ore si attua in costanza operativa sui servizi esterni.
 4. La eventuale riduzione dell'orario di lavoro potrà decorrere solo dalla data di stipulazione dall'accordo sindacale decentrato che la stabilisce, nel rispetto delle condizioni legittimanti di cui ai commi precedenti.

Art. 41 - Previsione riposo compensativo in alternativa all'indennità di turno -

1. Ai lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale è data la facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett. d), del CCNL 16.11.22; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla già menzionata indennità di turno.
2. Il dipendente che intende avvalersi della facoltà di cui al precedente comma, deve darne comunicazione preventiva al proprio responsabile di servizio presso cui lo stesso risulta incardinato.
3. La disciplina di cui al presente articolo si applica a decorrere dal giorno successivo la sottoscrizione del presente CCDIA.

Art. 42 - Lavoro Straordinario -

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 01.04.1999 (Risorse lavoro straordinario).
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di Area Funzionale titolare di E.Q., sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione. In situazioni del tutto eccezionali,



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

verificata in concreto la sussistenza di ragioni di pubblico interesse, l'amministrazione può emanare un provvedimento postumo allo svolgimento della prestazione di lavoro straordinario resa, tendente a "sanare" l'assenza dell'autorizzazione preventiva.

3. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 16 novembre 2022 (Nozione di retribuzione) incrementata del rateo della 13^a mensilità.

4. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, in caso di riposo compensativo dato in sostituzione di ore di lavoro straordinario non bisogna corrispondere, per ogni ora di straordinario effettuata, la maggiorazione prevista, né, per ogni ora di lavoro straordinario diurno vanno concessi 69 minuti di riposo compensativo. La "compensazione" opera senza tener conto del fatto che le ore straordinarie sono remunerate con la maggiorazione.

6. Le eventuali economie che dovessero generarsi nel fondo di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.1999 a seguito di fruizione di riposo compensativo dato in sostituzione di lavoro straordinario, non costituiscono residuo e pertanto rientrano nella piena disponibilità del bilancio dell'ente;

7. La prestazione di lavoro straordinario coincidente con la giornata di riposo settimanale comporta, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso pari al 50% della retribuzione oraria con diritto a equivalente riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

8. Se il lavoratore ha deciso di fruire delle ore di lavoro straordinario (autorizzate ed effettuate) come riposi compensativi, l'amministrazione non può trasformarle, unilateralmente, in retribuzione.

9. Rientrano nella nozione di lavoro straordinario anche le attività di formazione svolte nell'interesse dell'ente. Nel caso di cui trattasi la Partecipazione al corso deve essere comunque autorizzata dal Responsabile del Servizio e corrispondere ad un preciso interesse dell'ente; conseguentemente, le ore di formazione, anche se svolte al di fuori dell'orario di servizio sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti. Sono pertanto da escludere dalla presente disciplina tutte le altre attività formative e di studio a cui il dipendente partecipa su base volontaria.

10. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D.lgs. n. 66/2003 e ss.mm.ii.

Art.43 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 del CCNL del 16 novembre 2022 -

1. Le parti concordano che allo stato attuale non vi è necessità di aumentare le ore di lavoro straordinario individuale di cui al comma 4 dell'art 14 del CCNL 01.04.1999.

2. In ogni caso l'elevazione del limite di cui al precedente comma 1, potrà avvenire:



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

- a) esclusivamente nell'ambito delle prestazioni di lavoro afferenti alla diretta assistenza agli organi istituzionali dell'ente;
 - b) per un numero di dipendenti non superiore al 2% del personale in servizio;
 - c) per comprovate ragioni di **natura** eccezionale, legate a ragioni di pubblico interesse, che non possono essere fronteggiate con il ricorso alle ordinarie ore di lavoro straordinario di cui al richiamato art. 14 del CCNL 01.04.1999.
3. Fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 del CCNL 01.04.1999, se e qualora dovessero verificarsi circostanze eccezionali di cui alla lett. c) del comma precedente che comportano l'elevazione del limite, lo stesso non potrà comportare un incremento del monte ore individuale di straordinario superiore alle 250 ore annue.
4. Qualora il monte ore di cui al precedente comma, nonché il numero dei dipendenti di cui alla predetta lett. b) non fossero sufficienti a soddisfare le esigenze in atto, si ricorrerà ad altri strumenti afferenti all'articolazione dell'orario di lavoro compreso il ricorso all'orario multi periodale secondo la disciplina prevista nel presente CCDIA.

Art. 44 - Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario -

1. All'inizio di ogni anno nel fondo vanno quantificate e accantonate le risorse che, mediamente, negli ultimi tre anni sono state utilizzate per remunerare le ore di lavoro straordinario prestate in occasione di festività infrasettimanali ed in reperibilità.

Art. 45- Disciplina della "Banca delle Ore" e definizione del limite individuale annuo -

1. Al fine di compensare il lavoro straordinario tramite: a) retribuzione; b) o come riposi compensativi, può essere istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. L'effettiva attivazione della banca delle ore è a cura della delegazione trattante, che con proprio separato ed apposito accordo la istituisce. Qualora la banca delle ore venga istituita, la stessa è disciplinata nel modo come appresso descritto.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite massimo complessivo annuo, ai sensi comma 4 dell'art. 14 del CCNL 01.04.1999, corrispondente all'ammontare delle risorse individuali previste per lo straordinario, 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.
3. Le risorse di cui trattasi sono distinte da quelle che ordinariamente saranno assegnate al lavoro straordinario nell'anno successivo a quello di maturazione e si può ritenere che costituiranno, anche per gli anni futuri, un "fondo di riserva o di rotazione", da utilizzare per l'eventuale pagamento delle ore accantonate. Nel mese successivo alla prestazione, l'ente deve corrispondere in ogni caso la percentuale di maggiorazione prelevando le relative somme dalle disponibilità ordinarie del fondo ex art. 14 del CCNL dell'01.04.1999.



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile di Servizio, le prestazioni di lavoro straordinario autorizzato di cui richiede il pagamento ovvero che se intende usufruire del riposo compensativo.
5. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno "A" e accantonate nell'anno "B", costituiscono "economie di bilancio" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio;
6. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.
7. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
8. Possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
9. Tali incontri dovranno essere convocati possibilmente entro 15 giorni dalla richiesta.

Art. 46 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità -

1. Previa istituzione del servizio di pronta reperibilità secondo la disciplina di cui all'art. 24 del CCNL del 21 Maggio 2018, e limitatamente alle aree di pronto intervento individuate nell'atto di istituzione del servizio di cui trattasi, il limite di cui al comma 3 del predetto art. 24 può essere incrementato fino ad massimo di 10 volte al mese, ovvero sulla base di una pianificazione plurimensile in relazione alle esigenze dell'ente ed entro i limiti annui complessivi, assicurando anche, se del caso, la rotazione tra più soggetti anche volontari.
2. L'incremento, entro il limite massimo di cui al precedente comma 1, ovvero la pianificazione plurimensile, è disposto nell'atto istitutivo del servizio ed è trasmesso alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alle RSU. La pianificazione del servizio di pronta reperibilità nelle sue duplici versioni (mensile o plurimensile) è a cura del Responsabile dell'Area Funzionale interessata.
3. Per i soli turni di reperibilità eccedenti quelli previsti al comma 3 del precitato art. 24 del CCNL del 2018, la remunerazione di € 10,33 prevista per le 12 ore al giorno di reperibilità è elevata a € 13,00. Tali importi sono raddoppiati in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato.
4. Ciascun turno di reperibilità può avere una durata minima di 4 ore e una durata massima di 24 ore e la corrispondente indennità è determinata in funzione del parametro retributivo previsto per le 12 ore di cui al precedente comma 3. Qualora la durata del turno di reperibilità sia superiore a 4 e inferiore a 12 ore, l'indennità oraria di cui al precedente al precedente periodo, è aumentata del 10%.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL del 16 novembre 2022.



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

Art. 47 - 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 -

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 36 del CCNL 16 novembre 2022 l'ente, compatibilmente con le esigenze di servizio, al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del personale dipendente, provvede all'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria, consistente nella possibilità di anticipare e posticipare l'orario di ingresso e di uscita entro un limite min. di 30 minuti e max. 60 minuti, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale incardinato nella medesima Area Funzionale.
2. All'interno della fascia temporale di cui al precedente comma, ciascun Responsabile provvede, ricorrendone i presupposti, all'introduzione della flessibilità oraria in entrata e in uscita osservando la disciplina di cui al presente articolo in relazione ai seguenti criteri:
 - a. *esigenze di servizio:*
 - a1) è adottata evitando di creare disagio e/o la limitazione all'accesso ai servizi dell'ente da parte dei cittadini utenti;
 - a2) è adottata evitando di produrre deficit di servizio in termini di qualità, efficacia ed efficienza degli stessi;
 - b. *esigenze del personale:*
 - b1) deve tener conto delle necessità del personale in relazione al proprio infungibile ruolo nel contesto della vita familiare e ai bisogni della stessa;
 - b2) deve tener conto degli effetti critici che la sua introduzione genera o può generare sulle attività del personale non interessato dall'istituto contrattuale in esame.

Art.48 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 16 novembre 2022

1. Nel rispetto del monte ore di lavoro annuo, il ricorso all'orario multiperiodale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno a cura dei Responsabili di Area Funzionale interessati e formalmente definiti nei calendari di programmazione.
3. In sede di Contrattazione decentrata a cadenza annuale, il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica provvederà ad informare le OO.SS. firmatarie del CCNL e le RSU sui calendari di cui al precedente comma 2.
4. E' confermato il limite di cui al comma 2 dell'art. 36 del CCNL del 16 novembre 2022. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

Art.49 - 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. 29, comma 2 del CCNL 16 Novembre 2022 -

1. Fermo restando il limite dell'orario di lavoro giornaliero di cui all'art. 38, comma 6, del CCNL del 14.09.2000 nonché quello annualmente previsto per il lavoro straordinario, il limite temporale per la determinazione della durata media dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.lgs. n. 66 del 2003, è confermata in sei mesi.
2. Qualora l'ente intenda avvalersi della facoltà di cui all'art. 7, comma 4, lett. r), del CCNL 16 novembre 2022, provvede a convocare le OO.SS. e le RSU per esaminare le ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro connesse all'ampliamento di cui trattasi.
3. Di norma le ragioni che premettono, senza perciò stesso esaurirle, e consentono l'ampliamento della base di calcolo della durata media delle ore di lavoro settimanali afferiscono a:
 - a) ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
 - b) miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici di altre amministrazioni;
 - c) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
 - d) fronteggiare emergenze operative derivanti dall'adozione di piani di ristrutturazione organizzativa finalizzata alla gestione associata delle funzioni tramite Unione dei Comuni;
 - e) rispetto del vincolo economico per la spesa del personale;
 - f) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio;
 - g) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;
 - h) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni;
1. Per quanto attiene alle modalità di computo delle 48 ore settimanali va tenuto presente che, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del decreto legislativo n. 66 del 2003, i periodi di ferie e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media.

TITOLO XV

PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Art. 50- Definizione dell'indennità di funzione per il personale appartenente alla Polizia Locale

1. L'ente, ai sensi dell'art. 97 del CCNL del 16 novembre 2022, può erogare, ricorrendone i presupposti, al personale della Polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

2. La misura effettiva dell'indennità di cui al presente articolo è determinata in relazione al grado rivestito, secondo quanto previsto dalle norme in materia di polizia locale e politiche regionali per la sicurezza, dalla categoria di appartenenza, secondo la disciplina come appresso indicata:

Distintivi di Grado

Aree	Grado	Funzione	Attribuzione - δ -
Istruttori	Agente di Polizia Locale	Agente di Polizia Locale	0
	Agente scelto di Polizia Locale	Agente di Polizia Locale	0
	Assistente di Polizia Locale	Addetto al Coordinamento	5
	Assistente scelto di Polizia Locale	Addetto al Coordinamento	10
	Assistente Capo di Polizia Locale	Addetto al Coordinamento	20
Funzionari e dell'Elevata	Sottotenente di Polizia Locale	Addetto al Coordinamento e Controllo	30
	Tenente Polizia Locale	Addetto al Coordinamento e Controllo	40
Qualificazione	Capitano di Polizia Locale	Addetto al Coordinamento e Controllo	50

Caratteristiche Dimensionali - Istituzionali

Caratteristiche Dimensionali	N° Abitanti	Attribuzione - δ -
Ente con popolazione	≤ 1.000	5
Ente con popolazione	$>1.000 \leq 5.000$	10
Ente con popolazione	$>5.000 \leq 15.000$	20
Ente con popolazione	>15.000	30

Caratteristiche Sociali - Ambientali

Caratteristiche Sociali - Ambientali	Attribuzione - δ -
Ente con alto tasso di criminalità/microcriminalità in rapporto al dato regionale	40
Ente con tasso medio di criminalità/microcriminalità in rapporto al dato regionale	30
Ente con basso tasso di criminalità/microcriminalità in rapporto al dato regionale	15

Determinazione della misura dell'indennità di funzione

3. La misura individuale dell'indennità è determinata, nei limiti delle risorse stanziare, dal controvalore monetario dei punteggi assegnati. Il controvalore monetario è esitato dall'applicazione della seguente modalità di calcolo: $(\sum \text{delle risorse stanziare} / \sum \text{dei punteggi assegnati}) * \text{il punteggio conseguito da ciascun destinatario dell'indennità}$.

4. L'indennità di cui al comma precedente è corrisposta solo ed esclusivamente in relazione all'esercizio delle mansioni collegate alla funzione di cui al comma precedente e in relazione al tempo dedicato. In caso di tempo frazionato con altre mansioni non afferenti al servizio di Polizia Locale, la misura della stessa è proporzionalmente rideterminata.



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

5. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità connessa all'esercizio di particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 22 del presente CCDIA.

6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL del 16 novembre 2022, la cui previsione costituisce uno dei presupposti per poter procedere alla erogazione dell'indennità in argomento.

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: Sant'Antioco

Data: 20/12/2023

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Simone Pietro Loi	firmato
2. componente	Beatrice Lai	firmato
3. Componente	Margherita Fadda	firmato
DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
FP - CGIL	Monica Secci – Giovanni Zedde	firmato
CISL - FP		
UIL - FPL	Efisio Aresti	firmato
CSA – RAL		
CISAL		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
Giovanni Cannas – Anna Pina Micheletti	firmato
Congiu Sergio – Alessandra Scanu	firmato
Tullia Selis	firmato



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

PARTE ECONOMICA 2023

Destinazione Fondo



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

Comune di SANT'ANTIOCO	
UTILIZZO ECONOMICO ANNO 2023	
TOTALE FONDO DISPONIBILE	465.328,32
di cui: RISORSE STABILI DISPONIBILI	267.635,21
UTILIZZO INDISPONIBILE	
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ATTRIBUITE (comprese il 2022 stima perché procedura non ancora conclusa)	112.531,89
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 CCNL 22/01/2004)	31.327,58
TOTALE VOCI INDISPONIBILI	143.859,47
AVANZO RISORSE STABILI AL NETTO DELLE VOCI INDISPONIBILI	123.775,74
UTILIZZO DISPONIBILE	
COMPENSI LAVORO STRAORD. RIPOSO SETTIMANALE (art. 24 c. 1 CCNL 14/09/2000)	0,00
INDENNITA' DI TURNO	21.340,22
INDENNITA' REPERIBILITA'	0,00
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO	2.654,50
di cui:	
maneggio valori	0,00
rischio	0,00
disagio	0,00
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO	4.530,00
INDENNITA' DI FUNZIONE P.M.	0,00
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	3.000,00
di cui:	
comma 1	0,00
Comma 2 (INDENNITÀ DI STATO CIVILE E ANAGRAFE)	1.400,00
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2023	15.800,00
Valorizzazione elevate qualificazioni	15.000,00
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	63.724,72
TOTALE UTILIZZO FONDO (B8+B28)	207.584,19
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - ART. 113 D.LGS. 50/2016 / IMU E TARI	145.910,70
TOTALE UTILIZZO FONDO CON SPECIF. DISP. LEGGE (B29+B30)	353.494,89
Quota destinata alla PERFORMANCE (di cui euro 77.845,49 premio destinato alla performance individuale 2023 e euro 33.987,94 economie straordinario anno 2022)	111.833,43
TOTALE VERIFICA UTILIZZO COMPLESSIVO FONDO	465.328,32

A seguito dell'incontro le parti sono pervenute inoltre al seguente accordo:

La quota destinata a finanziare la produttività è quella residua dall'applicazione delle indennità previste dal presente accordo, nonché qualsiasi economia che si dovesse creare in seguito alla ripartizione delle risorse. La produttività si dovrà distribuire in base alla valutazione sul raggiungimento dei risultati degli obiettivi di performance individuati e assegnati nel rispetto del Sistema di Valutazione vigente nell'Ente.



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

Sulle Progressioni economiche orizzontali, le Parti concordano di attribuire le stesse al 45% di ogni area, nei limiti delle risorse stanziare e con precedenza delle aree più basse. Gli eventuali resti saranno attribuiti assegnando un'ulteriore PEO per area, anche qui dando precedenza all'area più bassa, purché nei limiti del 45% del personale avente diritto.

SOTTOSCRIZIONE:

Firmato

Parte Pubblica	Cognome e Nome	Firma
Presidente	Dott. Simone Loi Pietro	
Componente	D.ssa Beatrice Lai	firmato
Componente	D.ssa Margherita Fadda	

RSU

NOME	COGNOME	FIRMA
Giovanni	Cannas	
Anna Pina	Micheletti	
Tullia	Selis	
Alessandro	Scanu	firmato
Sergio	Congiu	

Parte Sindacale

SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
CISL		
UIL	Efisio Aresti	
CGIL	Giovanni Zedde	firmato
CSA		

SANT'ANTIOCO, 28/12/2023



Comune di Sant'Antioco
Prov. Sud Sardegna

**MODALITA' DI EFFETTUAZIONE DELLE
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO
DELLE AREE**

(Art. 14 CCNL del Comparto Funzioni Locali del 2019-2021)



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

PREMESSA

Il presente Regolamento costituisce un “addendum” alla parte normativa del vigente contratto decentrato integrativo parte giuridica 2023-2025 del Comune di Sant’Antioco, costituendone quindi parte integrante.

ART.1- PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL’INTERNO DELLE AREE

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell’area professionale di appartenenza, secondo il nuovo modello di classificazione professionale del personale, agli stessi può essere attribuito uno o più “differenziali stipendiali”, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
2. L’attribuzione dei “differenziali stipendiali”, che si configura come progressione economica all’interno dell’area professionale e non determina l’attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area di appartenenza, attivabile annualmente in relazione alle risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che le finanzia.
3. La misura lorda annua di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata distintamente per ciascuna Area del sistema di classificazione professionale di cui alla Tab. A del CCNL sottoscritto in data 16.11.2023, nel limite delle risorse disponibili nel fondo e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente, nonché sulla base delle disposizioni del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali.
4. I differenziali stipendiali sono attribuiti per ciascuna Area in modo selettivo ai dipendenti aventi i requisiti di partecipazione, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
5. Il budget da destinare alla Progressione Economica all’interno della categoria di appartenenza viene stabilito annualmente all’atto della ripartizione del Fondo per le risorse accessorie.

Art. 2 – PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

1. L’attivazione delle progressioni economiche tra le Aree deve essere prevista con decisione della Giunta comunale, in tal caso il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili per ciascuna Area professionale viene definito in sede di contrattazione integrativa annuale all’atto della ripartizione del fondo.



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

2. L'entità complessiva delle risorse da destinare alla progressione economica, comprensivo della quota della tredicesima mensilità, viene stabilita all'atto della ripartizione delle risorse decentrate di parte stabile (budget complessivo). Fermo restando il limite generale sul contingente di personale che può accedere alle progressioni economiche, la ripartizione delle risorse da assegnare a ciascuna Area Funzionale ai fini della progressione economica è determinata in relazione al sistema parametrico di appartenenza dei dipendenti in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione ai fini della progressione economica.

2. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato nella sessione negoziale di cui ai precedenti comma 1 e 2 per ciascuna Area professionale, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva da pubblicare con apposito avviso, contenente i criteri di valutazione.

3. Non è possibile attribuire allo stesso dipendente più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva.

4. 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, resta comunque a carico delle risorse decentrate stabili.

ART.3- REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Alle selezioni potrà partecipare tutto il personale in servizio a tempo indeterminato nell'Area professionale in cui si concorre, in possesso dei seguenti requisiti:

- a) un'anzianità di servizio alle dipendenze del Comune di Sant'Antioco di almeno 24 mesi alla data di pubblicazione del relativo avviso. Nel calcolo dell'anzianità di cui trattasi sono compresi anche i periodi prestati presso altre amministrazioni del comparto;
- b) non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica. Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio:

- ferie;
- congedo per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla legge 151/2001;
- permessi di cui alla legge 104/92;
- infortunio sul lavoro e relativo periodo di riabilitazione al servizio;
- assenze per malattia conseguente a gravi patologie;
- permessi e distacchi sindacali.



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

- c) non aver beneficiato negli ultimi 2 anni solari antecedenti l'anno di pubblicazione dell'avviso di alcuna progressione economica, ai fini della verifica del presente requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate, anche presso altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità;
- d) l'assenza, negli ultimi 2 anni antecedenti la pubblicazione dell'Avviso, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare.
2. Fermo restando i requisiti sopra indicati, può partecipare alle selezioni il personale del Comune di Sant'Antioco assunto con contratto a tempo indeterminato in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in questa ipotesi è compito del dipendente che partecipa alla selezione produrre la documentazione necessaria. La disciplina di cui al presente comma non si applica nel caso in cui il dipendente sia collocato in aspettativa.

ART. 4 - CRITERI DI SELEZIONE

1. I criteri di valutazione sui quali si basano sul principio di selettività, come sotto riportato:

A. Valutazione performance individuale:

La valutazione della Performance Individuale, calcolata sulla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle tre annualità oggetto di valutazione. Il punteggio sarà attribuito in funzione della Area professionale di appartenenza nella quale il dipendente si è collocato nel triennio.

B. Esperienza professionale maturata:

si intende quella maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

C. Capacità culturali e professionali acquisite:

si intendono le capacità acquisite mediante frequentazione dei percorsi formativi predefiniti dall'ente (Piano formativo), eventualmente con profitto ove prevista una valutazione finale, o per l'acquisizione di titoli di studio accademici riconosciuti dall'ordinamento italiano, se attinenti ai compiti d'ufficio del dipendente (al riguardo viene in evidenza il profilo Tecnico, Amministrativo, Finanziario, etc. in cui è inquadrato il dipendente). L'assegnazione del punteggio afferente al riconoscimento delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi è condizionata dalla predisposizione e attuazione di un Piano Annuale di Formazione esteso a tutti i dipendenti, con la ponderazione delle attività formative valutabili, purché sia data la possibilità di accesso ai predetti titoli valutabili in modo eguale a tutto il personale.



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

2. Più in dettaglio, i criteri per l'assegnazione del punteggio a disposizione da parte della Commissione di valutazione, sino ad un massimo di 100, sono così determinati:

A) Max Punti 60 per la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente la decorrenza della progressione stessa (attribuendo 60 punti a chi ha conseguito il punteggio maggiore e via via proporzionalmente a scendere con i successivi concorrenti per ciascuna Area professionale interessata alla progressione);

B) Max Punti 35 per esperienza maturata nell'Area. Viene previsto un punteggio di 4 per ogni anno; i periodi inferiori ad 1 anno sono valutati proporzionalmente. Non sono presi in considerazione gli anni di servizio già utilmente considerati in precedenti procedure di selezione per l'acquisizione di progressioni economiche;

C) Max Punti 5 per le competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. La valutazione è condizionata dalla predisposizione e attuazione di un Piano Annuale di Formazione esteso a tutti i dipendenti, corredato da un sistema di ponderazione delle attività formative somministrate. In assenza del Piano il punteggio del 5% previsto va ad integrare quello del 60% di cui al punto A).

Tra le competenze acquisite, oltre alla partecipazione alle attività formative contenute nel Piano di cui sopra, sono valutabili anche i percorsi formativi svolti autonomamente dal personale e consistenti nell'acquisizione di titoli di studio superiori (Diploma), universitari o corsi post-universitari quali Master di II e I Liv.; Laurea triennale; Laurea magistrale, diploma di Scuola di specializzazione post-laurea o dottorato di ricerca in materie attinenti i compiti d'ufficio del profilo professionale del dipendente e non utilizzati per l'accesso all'impiego (ad es. il titolo utilizzato per l'ammissione o, nei concorsi per titoli ed esami, quello valutato ovvero, quale titolo assorbente, altro utilizzato). Se il titolo è conseguito in un altro Stato non è automaticamente riconosciuto, ma può essere validamente utilizzato quando previsto dalla legge italiana solo previo riconoscimento da parte del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

La valutazione dei titoli di studio di cui sopra avviene come sotto indicato:

- **Diploma di scuola Superiore** attinente i compiti d'ufficio: **punti 2**;
- **Master di I Liv. e/o Laurea Triennale** in materie attinenti ai compiti d'ufficio del dipendente (si considerano attinenti i titoli di studio richiesti dal regolamento per la partecipazione ai concorsi in relazione al profilo professionale del dipendente per le posizioni apicali, per i Master si ha riguardo alle materie oggetto del corso): **punti 2,5**;
- **Master di II Liv. e/o Laurea Magistrale** in materie attinenti il profilo professionale del dipendente (si considerano attinenti i titoli di studio richiesti dal regolamento per la partecipazione ai concorsi in relazione al profilo professionale del dipendente per le posizioni apicali, per i Master si ha riguardo alle materie oggetto del corso): **punti 3**;
- **Diploma di Scuola di specializzazione post-laurea** rilasciato da facoltà di istituto universitario riconosciuto valido per il rilascio del titolo di studio per l'accesso nel profilo professionale del dipendente (Profilo Tecnico: Facoltà di ingegneria/Architettura; Profilo Amm.vo: Facoltà di Giurisprudenza/Scienze politiche, etc.; Profilo Finanziario: Facoltà di Economia e Commercio; etc.) o **Dottorato di ricerca** in



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

materia attinente il profilo professionale del dipendente, sino a 5 punti sulla base del giudizio finale: **punti 4.**

I titoli di cui sopra, posseduti e dichiarati dal dipendente nella domanda di partecipazione, sono tra loro cumulabili, fermo restando che non possono essere utilmente riutilizzati in più procedure di selezione.

3. Per il personale trasferitosi presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrize per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente.

4. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel contratto.

5. Nel caso di trasferimento del dipendente per mobilità, il lavoratore dovrà farsi carico di presentare la valutazione conseguita presso l'altro Ente, se necessaria a completare il triennio di riferimento, corredata di apposita dichiarazione dell'ente attestante che per il predetto periodo di riferimento il dipendente non abbia già conseguito la progressione economica presso detto ente, o che non siano ancora in corso procedure di attribuzione della per gli stessi periodi di riferimento.

ART.5 – MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

1. La selezione avviene sulla base dei criteri stabiliti nell'Avviso di selezione, in conformità a quanto stabilito al superiore art. 4, i quali potranno essere meglio declinati nell'Avviso medesimo in conformità e secondo le procedure previste dal presente Regolamento.

2. Non possono essere considerati ai fini della valutazione le competenze e/o le esperienze già valutate in precedenti procedure di attribuzione di progressioni economiche all'interno delle Aree.

3. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da oltre 6 anni, è attribuito un punteggio ulteriore pari al 3% (arrotondato per eccesso) del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui all'Avviso di selezione (ottenuto dalla sommatoria dei criteri A, B e C sopra considerati).

4. In caso di parità di punteggio tra due o più candidati, precede nell'ordine:

- il dipendente con la media delle valutazioni più alte nel triennio precedente;
- in caso di ulteriore parità, quello con la maggiore anzianità di servizio (compresi i rapporti a tempo determinato e fatta salva la non cumulabilità del servizio in più procedure di progressione) al netto degli interventi sospensivi della carriera e comunque che, in caso di rapporti part-time, saranno rapportati alla percentuale del rapporto di lavoro;
- in subordine quello con la maggiore anzianità anagrafica.

5. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente, tenendo conto delle precedenza di cui al precedente comma 4. Una volta determinate le graduatorie per area, verranno attribuiti i differenziali stipendiali in sequenza, sulla base delle risorse disponibili, fino alla concorrenza del numero fissato per ciascuna Area.



Comune di Sant'Antioco Prov. Sud Sardegna

6. Nel caso in cui il dipendente non abbia conseguito una o due valutazioni nell'ultimo triennio e non sono disponibili precedenti valutazioni, per gli anni mancanti non è possibile applicare la media delle valutazioni possedute.

ART. 6 – PROCEDURA

1. In seguito alla quantificazione delle risorse da destinare alle progressioni ed alla suddivisione per Aree, con atto dell'Ufficio personale viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree e viene approvato il relativo Avviso.
2. Il Servizio Personale con determinazione del Responsabile, provvederà all'approvazione dell'Avviso di selezione e del modulo di domanda di partecipazione, e alla successiva pubblicazione all'Albo pretorio online e nella Sezione Amm.ne Trasparente per almeno 10 giorni.
3. I dipendenti interessati possono presentare domanda inoltrandola al protocollo dell'Ente entro 30 giorni decorrenti dalla data di pubblicazione dell'avviso all'Albo pretorio del Comune, utilizzando il modulo di domanda predisposto dall'Ufficio personale.
4. Gli esiti delle valutazioni vengono comunicati individualmente al personale ammesso alla selezione mediante utilizzo del sistema gestionale in dotazione all'Ente o altro mezzo idoneo. Il singolo dipendente, se dissente dalla valutazione resa nei suoi confronti, può richiedere, entro 5 giorni lavorativi dalla comunicazione delle valutazioni, la verifica di eventuali discordanze riscontrate e/o presentare osservazioni in merito.
5. Dopo che sono trascorsi i 5 giorni lavorativi dalla comunicazione degli esiti ai dipendenti delle loro valutazioni provvisorie, il Responsabile del Servizio Personale provvede all'approvazione definitiva e alla pubblicazione della graduatoria nel sito istituzionale.
6. Le graduatorie diventano definitive dopo 10 giorni naturali e consecutivi dalla loro approvazione.
7. Resta ferma la possibilità, entro tale termine, di presentare istanza scritta di riesame delle valutazioni al Segretario generale, il quale dovrà decidere entro 5 giorni lavorativi dal ricevimento dell'istanza.
8. Trascorso tale periodo ed esaminate le istanze, si provvederà successivamente alla conferma o alla modifica della graduatoria mediante nuovo atto definitivo.

ART. 7 – RINVIO

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni all'interno delle aree.