



COMUNE DI SANTADI
PROV. DI CARBONIA - IGLESIA
SUD SARDEGNA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

2019 – 2021

Bachis
1

Oleu Oleu

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Santadi e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal giorno della sua firma. Per il periodo precedente continuano ad applicarsi le regole stabilite dal precedente CCDI.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
6. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
7. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di aprile dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Art. 2

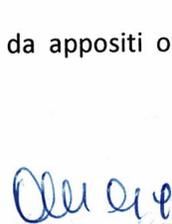
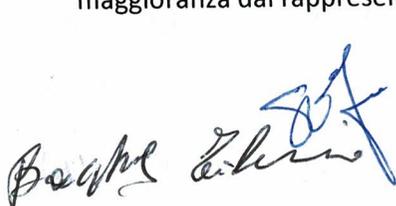
Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Le parti prendono atto che salva diversa vigente disposizione legislativa l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi, fermo restando limiti finanziari posti dalla normativa vigente sulla spesa annuale di ogni singolo ente per la formazione.

Art. 3

Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
2. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.
3. Le risorse destinate alle predette finalità previdenziali sono gestite da appositi organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati.



Art. 4

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 5'500,00. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1999, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
2. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
3. Ai sensi dell'art. 39 del CCNL DEL 14/09/2000 e successive integrazioni, i servizi di lavoro straordinario prestati per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorrono al limite di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 01/04/1999 e dell'art. 38, comma 3, del CCNL 14/09/2000.
4. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere compensato con recupero ore.
5. In applicazione dell'art. 38 bis del CCNL del 14.9.2000 istitutivo della banca delle ore, si stabilisce che, nel corso di ogni anno, un numero massimo di 100 ore di lavoro straordinario effettuate, su richiesta del dipendente, confluiscono nel conto ore individuale stabilito dal predetto art. 38 bis (banca delle ore). Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o famigliari.
6. Le parti concordano di elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14.9.2000.
7. Lo straordinario svolto dal personale deve essere retribuito il mese successivo al suo svolgimento.

Art. 5

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per particolari condizioni di lavoro in presenza di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Boatman



Allegato



Art. 6

Incarichi di posizione organizzativa

1. Le parti prendono atto che gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative.
2. Le parti prendono atto, altresì, che fino all'entrata in vigore della disciplina relativa al nuovo assetto delle posizioni organizzative, per fronteggiare specifiche esigenze organizzative degli enti, è possibile conferire la titolarità della posizione organizzativa applicando i criteri già precedentemente adottati nell'osservanza delle vigenti previsioni conformi all'art. 9, comma 2, del CCNL 31.3.1999 e fino ad oggi già applicati.
3. In applicazione degli artt. 15, c. 5 e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2019 in un importo pari ad € 41'542,84 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2018.

Art. 7

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), così come determinate per l'anno 2019, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:
 - indennità condizioni di lavoro (lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL 2016 – 2018);
 - indennità di turno, indennità di reperibilità, Trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
 - compensi per specifiche responsabilità (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
 - indennità di funzione e indennità di servizio esterno (lett. f comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
 - compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
 - compensi ai messi notificatori (lett. h comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018 a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14.4.2000);
 - progressioni economiche (lett. i comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
3. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2 salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.
5. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari a 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.
6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro.

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge:
 - a) attività disagiate,
 - b) esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute),
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Al personale rientrante nei casi di cui al comma precedente, individuato dal Responsabile dell'Area di appartenenza, viene riconosciuta una specifica indennità, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, le cui somme vengono prelevate dalle risorse decentrate come determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).
3. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

4. La misura dell'indennità giornaliera è calcolata in funzione dell'indice di rischio o disagio, ovvero dalla quantità di maneggio valori quotidiano, attraverso un processo di pesatura secondo le seguenti tabelle:

Espletamento di attività esposta a rischio:

Grado di rischio	indice di rischio basso	indice di rischio medio	indice di rischio alto	indice di rischio molto alto
	€ 1,00	€ 1,20	€ 1,40	€ 1,50

Espletamento di attività disagiata:

Grado di disagio	indice di disagio basso	indice di disagio medio	indice di disagio alto	indice di disagio molto alto
	€ 1,00	€ 1,20	€ 1,40	€ 1,50

Espletamento di maneggio valori (valore giornaliero):

Maneggio valori	€uro 0 - 50	€uro 51 - 100	€uro 101 - 200	€uro oltre 200
	€ 1,00	€ 1,20	€ 1,40	€ 1,50

5. La misura del rischio viene effettuata dal RSPP di concerto con il RLS. Si tiene conto del rischio al lordo della riduzione operata dall'utilizzo dei DPI. Ai fini della corresponsione dell'indennità si applica la pesatura corrispondente all'attività svolta prioritariamente e maggiormente nel corso dell'anno dal personale interessato.

6. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo, o agente contabile o sub-agente. Per la misura dell'indennità si tiene conto della media giornaliera come risultante dal rendiconto dell'agente contabile.

7. La misura del disagio viene determinata dalla conferenza dei Responsabili tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale di dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali.

10. La pesatura è sempre effettuata a consuntivo, annualmente. La liquidazione di tale indennità è effettuata in unica soluzione entro la fine del mese di aprile.

Art. 9

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.

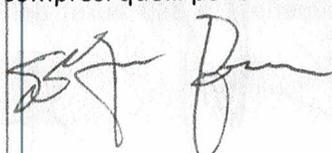
2. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e famigliari di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

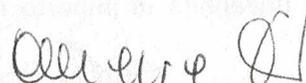
3. Si considera equilibrata ed avvicinata la distribuzione dei turni, qualora la loro programmazione mensile preveda che ciascun turno non ecceda la misura del 60% della somma di tutti i turni.

4. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.

5. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.

Roberto Colucci




6. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.
7. Le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e famigliari previste dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21 maggio 2018 in materia di turni di lavoro notturni.
8. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
9. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
10. Le parti prendono atto che gravano sul fondo anche gli oneri per il pagamento dei particolari compensi di cui all'art. 24, c.5, del CCNL 14.09.2000.
11. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.
12. Le parti concordano di elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, c.3 del CCNL 21 maggio 2018.
13. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.

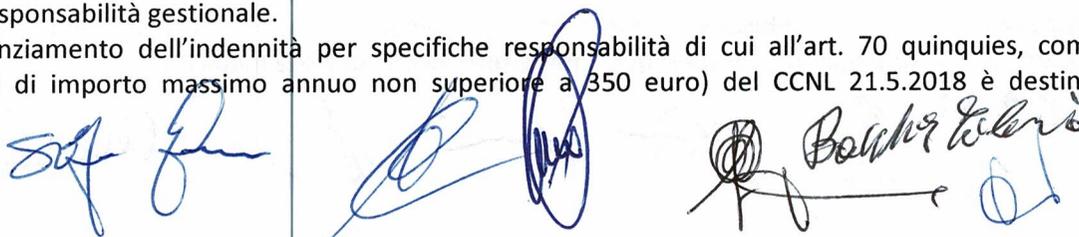
Art. 10

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, un importo deciso annualmente in sede di contrattazione annuale, limitatamente alla parte economica, prelevato dalle risorse decentrate come determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).
2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
3. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
4. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale entro il mese di gennaio di ciascun anno. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

Grado medio	Grado alto	Grado molto alto
€ 500	Fino a € 1.500	Fino a € 3.000

5. La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:
 - a) grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
 - b) complessità dell'attività;
 - c) responsabilità gestionale.
6. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata, in



applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL un importo deciso annualmente in sede di contrattazione annuale relativamente alla parte economica, sulle risorse decentrate come determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).

7. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

8. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018.

9. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità massima:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità MASSIMA
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 350,00
b) Ufficiale elettorale	€ 350,00
c) Responsabile di tributi	€ 350,00
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 350,00
e) Responsabile di archivi informatici	€ 350,00
f) Ufficiale giudiziario	€ 350,00
g) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 350,00

10. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale entro il mese di gennaio di ciascun anno. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme.

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

12. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

13. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

14. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

15. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

16. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata nel mese di aprile dell'anno successivo.

Boato Enrico

Almelli

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Art. 11

Indennità per il personale della Polizia locale

a) Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero	Decorrenza
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 2,00	01.01.2019
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno	€ 3,00	01.01.2019

3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo pari o superiore ai due terzi dell'orario di lavoro. (calcolo giornaliero). La continuità è rappresentata dallo svolgimento settimanale di almeno 24 ore di servizio esterno.

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore ai due terzi dell'orario di lavoro.

5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

6. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, CCNL 21/05/2018;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

7. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019

b) Indennità di funzione

8. Per le finalità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018, può essere destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, un importo deciso annualmente in sede di contrattazione annuale, limitatamente alla parte economica, prelevato dalle risorse decentrate come determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).

9. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018 viene erogata al personale di Categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Santadi caratterizzato dalla vastità del territorio e delle innumerevoli frazioni abitate esistenti.

b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Responsabile dell'Area sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right that appears to read 'Dott. Carboni'.

ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato in n. 1 unità.

- c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- d) L'importo della singola indennità varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00. L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità, viene ripartito con determinazione del Responsabile dell'Area, sentito il Segretario Generale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
A	Comandante PL non incaricato di P.O. di Cat. D	fino a € 3.000,00
B	Vice Comandante non incaricato di P.O. di Cat. D	fino a € 2.000,00
C	Agente addetto al coordinamento di Cat. C	fino a € 1.500,00

10. La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:

- a) grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
- b) complessità dell'attività;
- c) responsabilità gestionale.

11. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

12. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;

Art. 12

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. La disciplina della progressione economica orizzontale verrà regolata da apposito separato atto.

Art. 13

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.

2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.

3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche è regolata da apposito regolamento approvato con Delibera G.C. n. 73 del 23/11/2016.

4. Le parti definiscono che i titolari di Posizione organizzativa partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto. Laddove la regolazione di tali compensi è contenuta in atti appositi e separati integrativi di questo CCDI, a tali atti viene anche demandata la definizione della correlazione tra il compenso e l'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Paolo Tiberio

Alle ore

Art. 14

Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance.

3. Le risorse finalizzate a premiare la performance organizzativa e individuale sono ripartite secondo il sistema di valutazione di cui alla Delibera G.C. n. 13 del 20.02.2013, con la quale è stato recepito il "Sistema di misurazione e valutazione dei risultati e della performance" approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Unione dei Comuni n. 13 del 29.08.2011.

Ulteriori criteri per l'attribuzione dei premi relativi alla performance individuale.

4. Nelle more della revisione del sistema di valutazione della performance dell'Ente, previo confronto con i soggetti sindacali, è attribuita – in applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/5/2018, secondo i criteri di cui al presente articolo e a valere sulle risorse destinate alla performance individuale, come determinate ai sensi dell'art. 7, una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali alle persone individuate ai sensi dei successivi commi.

5. La maggiorazione di cui al presente articolo è riconosciuta al personale, che nelle graduatorie della valutazione individuale, redatte con riferimento al sistema vigente nell'Ente ha ottenuto le valutazioni più alte. Il numero di detto personale è pari al 5%.

6. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:

- media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
- non aver mai percepito la maggiorazione;
- minore età anagrafica.

Art. 15

Welfare integrativo

1. Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018.

2. Le somme destinate a finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 21.05.2018 per la Polizia Locale dovranno essere eventualmente specificate e quantificate nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.

Art.16

Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare,

all'ora

Bochis Esbereri

psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

- b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 17

Flessibilità oraria in entrata e in uscita

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

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate dall'Ente sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario (es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc...)
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

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

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne, scuole primarie e scuole secondarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 18

Orario multiperiodale.

2. L'attivazione dell'orario multiperiodale sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 21.5.2018.

Art. 19

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle linee di indirizzo di cui ai commi seguenti con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

Handwritten signatures and initials:
Dario T. Cerri
M. C. P.
F.
B.
S.
S.
S.

2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Art. 20

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

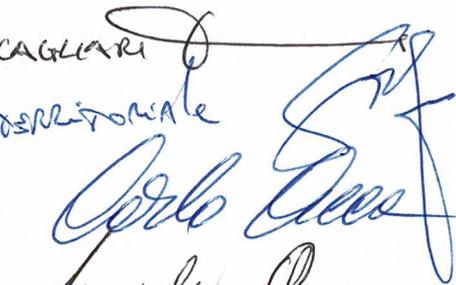
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

PREXIDENZE OLLI 0414

CSA-RAL SEC. PROV. CAGLIARI

CISL FP ISCRIZIONE TERRITORIALE

RSU SANTADI



Luigi Deas

Roberto Deas

PARTE PUBBLICA

