



COMUNE DI
GUSPINI

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO
SERVIZIO PERSONALE

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO CDI PER IL TRIENNIO 2019-2021

COMUNU DE **GUSPINI**
PROVINTZIA DE SU
SUD SARDIGNA



COMUNE DI GUSPINI
PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA
Via Don Giovanni Minzoni, 10
09036 GUSPINI (SU)
Centralino: 07097601 - Fax: 070970180
protocollo@pec.comune.guspini.su.it
www.comune.guspini.su.it

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO
Servizio Personale
Tel. 0709760213-239
personale@comune.guspini.su.it



INDICE GENERALE

Titolo 1 - Disposizioni generali.....	7
Capo I – Disposizioni Generali.....	7
Art. 1 Quadro normativo e campo di applicazione.....	7
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	8
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto.....	8
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	9
Art. 5 Composizione delle Delegazioni.....	9
Art. 6 Regole per la convocazione.....	10
Titolo 2 - Trattamento economico del personale.....	10
Capo 1 - Risorse e Premialità.....	10
Art. 7 Quantificazione delle risorse.....	10
Art. 8 Strumenti di premialità.....	12
Capo 2 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	12
Art. 9 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	12
Capo 3 - Progressione economica orizzontale.....	13
Art. 10 Criteri generali.....	13
Capo 4 - Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	13
Art. 11 Principi generali.....	13
Art. 12 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	14
Art. 13 Indennità per specifiche responsabilità.....	17
Art. 14 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	20
Art. 15 Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000....	21
Capo 5 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	22
Art. 16 Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.....	22
Art. 17 Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL.....	22
Art. 18 Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011.....	23
Capo 6 - Performance e Premio individuale.....	23
Art. 19 Disciplina della performance e del premio individuale.....	23
Art. 20 Criteri per l'accesso al premio.....	26
Art. 21 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.....	26
Art. 22 Criteri per l'accesso al premio delle P.O.....	28
Capo 7 - Sezione Polizia Locale.....	28



Art. 23 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	28
Art. 24 Proventi delle violazioni al codice della strada.....	29
Art. 25 Indennità di servizio esterno.....	29
Art. 26 Indennità di funzione.....	30
Titolo 3 - Disposizioni Applicabili a Particolari Tipi di Lavoro.....	31
Capo 1 - Istituti correlati all'orario di lavoro.....	31
Art. 27 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	31
Art. 28 Reperibilità.....	32
Art. 29 Indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno - festivo.....	32
Art. 30 Lavoro straordinario e banca delle ore.....	34
Art. 31 Orario massimo di lavoro settimanale.....	36
Art. 32 Flessibilità dell'orario di lavoro.....	37
Art. 33 Orario multiperiodale.....	37
Capo 2 - Discipline Particolari.....	37
Art. 34 Personale comandato o distaccato.....	37
Art. 35 Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	38
Art. 36 Salario accessorio del personale a tempo determinato.....	38
Art. 37 Lavoro somministrato.....	38
Art. 38 Telelavoro.....	38
Capo 3 - Ulteriori disposizioni e norme finali.....	39
Art. 39 Diritto di sciopero e servizi essenziali.....	39
Art. 40 Salute e sicurezza sul lavoro.....	41
Art. 41 Clausola finale.....	42



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO (CDI) PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

In data 24-11-2020 dalle ore 11:00, in videoconferenza, ha avuto luogo l'incontro tra:

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

- Presidente – Cossu Gianluca – Segretario comunale P [X] A[]
- Componente – Saba Valter – Responsabile del Servizio del Personale P [X] A[]

LA DELEGAZIONE SINDACALE:

- OO.SS. Territoriale CGIL FP P [] A[]
- OO.SS. Territoriale UIL FPL Sig. Mario Sollai P [X] A[]
- OO.SS. Territoriale CISL FP P [] A[]
- OO.SS. Territoriale CSA P [] A[]
- R.S.U. Aziendale – Dott. Giuseppe Garau – P [X] A[]
- R.S.U. Aziendale – Sig. Bruno Pani P [X] A[]
- R.S.U. Aziendale – Dott. Alessandro F. Pusceddu P [] A[X]
- R.S.U. Aziendale – Sig. Stefano Scanu P [X] A[]
- R.S.U. Aziendale – Sig.ra Massimiliana Serpi P [X] A[]

Per l'integrazione del contratto decentrato integrativo normativo del Comune di Guspini nel testo di seguito riportato:



DISPOSIZIONI PRELIMINARI

1. Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CC.NN.LL. vigenti, dal D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni.
2. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 11 aprile 2008.
3. Gli Accordi Decentrati Integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali e non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
4. 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 Trattante di Parte Pubblica;
 - Direttive dell'Organo Politico;
 - Prima convocazione per l'avvio del Negoziato;
 - Svolgimento delle Trattative;
 - Firma dell'Ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo;
 - Verifica della compatibilità degli oneri finanziari;
 - Esame dell'Organo di Direzione Politica;
 - Sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo;
 - Adempimenti successivi alla Sottoscrizione Definitiva:
 - Trasmissione ad A.R.A.N. ed C.N.E.L.;
 - Trasmissione al M.E.F. costi della contrattazione integrativa;
 - Pubblicazione, sul sito istituzionale del contratto integrativo stipulato.
5. Nello specifico la procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:
 - delibera di indirizzo da parte dell'Organo Esecutivo dell'ente;
 - definizione, a cura della delegazione trattante, di un'ipotesi di accordo;



- trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 5 giorni al revisore dei conti, corredata da apposita relazione illustrativa ed tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifica la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii);
- trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;
- autorizzazione dell'organo di governo (Giunta) alla sottoscrizione definitiva del contratto;
- trasmissione telematica del testo contrattuale all'A.R.A.N. entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnico finanziaria ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio (art. 40-bis del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii).



TITOLO 1 - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 QUADRO NORMATIVO E CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni Enti Locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari. In particolare si avrà riguardo a:
 - a) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) D.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2; art. 5; art. 7 comma 5; art. 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies; art. 45 commi 3 e 4;
 - c) D.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato dall'Ente;
 - f) Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto deliberativo Giunta Comunale n. 130 del 31.07.2019;



- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995; 13.05.1996; 31.03.1999; 01.04.1999; 14.09.2000; 05.10.2001; 22.01.2004; 09.05.2006; 11.04.2008; 31.07.2009 in quanto non disapplicati.

ART. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA

1. Il presente contratto decentrato 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 con contratto di formazione e lavoro.
2. Le parti condividono l'esigenza di mantenere un pieno allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa dell'ente. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto sottoscritto nel Comune di Guspini riguarda il periodo 2017-2019, coincidente con quello relativo al CCNL 21.05.2018, le parti convengono che il presente contratto decentrato integrativo ha valenza per il triennio 2019-2021, a decorrere dal primo mese successivo dalla data di sottoscrizione fatta eccezione per l'istituto della premialità che decorre dal primo gennaio 2019.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese maggio di ciascun anno.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

ART. 3 VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, 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.



2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convoca la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

ART. 4 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI DECENTRATI

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e, in tal caso, la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

ART. 5 COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

1. La Delegazione trattante costituita è così composta:
 - Parte Pubblica, abilitata alle trattative, costituita con deliberazione della Giunta Comunale n. 186 del 06.11.2018:
 - Segretario Comunale – Presidente;
 - Responsabile Posizione Organizzativa Servizio del Personale – Componente;

Essa può essere integrata con i Responsabili di Settore, di volta in volta individuati, in relazione alle singole problematiche affrontate.

- Parte Sindacale:
 - dalla RSU;
 - da un Rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali Territoriali firmatarie del CCNL 21.05.2018.



2. Assiste alla delegazione trattante l'Istruttore Direttivo referente per il Servizio del Personale con la funzione di Segretario Verbalizzante;
3. Alle sedute di contrattazione possono sempre intervenire, in qualità di uditori, il Sindaco o un suo delegato e/o l'Assessore al Personale.

ART. 6 REGOLE PER LA CONVOCAZIONE

1. La delegazione trattante è convocata in accordo tra le parti ed è disposta dalla Parte pubblica, nel rispetto delle seguenti procedure:
 - a. l'avviso della convocazione contenente l'indicazione delle materie da trattare è, di norma, recapitato a tutti i componenti, con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso;
 - b. la convocazione può essere richiesta alla Parte pubblica, con espressa motivazione, dalla Parte sindacale, in tal caso, la Parte pubblica convoca la delegazione trattante entro 15 giorni dalla richiesta e, in caso di urgenza dichiarata, entro i 5 giorni successivi.

TITOLO 2 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO 1 - RISORSE E PREMIALITÀ

ART. 7 QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione comunale e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore alla stipula del presente o che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate è effettuata con Determinazione del Responsabile del Servizio Personale.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, possono essere previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la



quota relativa alla dirigenza, se come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventuale inserimento dell'integrazione.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, per il conseguimento di obiettivi dell'ente definiti nel piano esecutivo di gestione (PEG)/ Piano della performance (PP), compresi quelli inerenti il potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Sono inoltre condizioni essenziali e legittimanti le seguenti condizioni:
 - a) elaborazione di un apposito progetto che correlato ad obiettivi di attivazione di nuove attività, di implementazione e miglioramento, o anche di mantenimento, di servizi esistenti purché non espressi in termini generici, ma individuino risultati concreti, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità;
 - b) incentivazione della performance del solo personale direttamente coinvolto nel progetto e quantificazione preventiva del premio massimo individuale attribuibile;
 - c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
 - d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
 - e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
 - f) in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il



finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

ART. 8 STRUMENTI DI PREMIALITÀ

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti e disposizioni adottati dall'ente, nel triennio di riferimento, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) progressioni economiche sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, da prevedere nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità definite al successivo articolo 10.
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, del CCNL.

CAPO 2 - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

ART. 9 CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7, con cadenza annuale secondo i seguenti criteri generali:
 - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;



- c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di specifici servizi.
2. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo delle risorse decentrate, non inferiore a quella stabilita negli indirizzi impartiti dall'organo di governo dell'ente, sia destinata ad incentivare la performance individuale ed organizzativa.
3. Le parti possono anche definire annualmente la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Eventuali economie di parte stabile non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare le risorse complessive destinate alla performance.

CAPO 3 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

ART. 10 CRITERI GENERALI

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite in apposito regolamento.

CAPO 4 - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ

ART. 11 PRINCIPI GENERALI

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa 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 del Responsabile di Settore.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi non riconducibili alle ordinarie condizioni di "resa" della prestazione ed individuate in termini non esaustivi di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, 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 Responsabile di Settore.
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, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

ART. 12 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-BIS CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - a) Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,50 a presenza giornaliera;
 - b) Espletamento di attività disagiata: euro 10,00 ad evento;
 - c) Espletamento di maneggio valori: fino a euro 1,80 al giorno.



2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci nel rispetto del tetto massimo di € 10,00.
3. Successivamente alla stipula del presente contratto decentrato ciascun Responsabile di Settore dovrà individuare, nell'ambito dell'articolazione organizzativa cui è preposto, le posizioni lavorative e, conseguentemente, i beneficiari delle indennità per particolari condizioni di lavoro.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance.

A. ESPLETAMENTO DI ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHIO¹

1. Di seguito si individuano, a titolo esemplificativo, i fattori rilevanti di rischio. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore:
 - a) Utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b) Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c) Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
 - d) Attività che comportano le condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi ai sensi della Legge 81/2008 recante "attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e ss.mm.ii.

1 L'indennità di rischio può essere erogata solo in presenza di situazioni o prestazioni lavorative, individuate in sede di contrattazione decentrata, che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale. Debbono trattarsi di condizioni o situazioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale previsto per il suddetto profilo, essendo piuttosto riconducibili alle specifiche modalità ed alle caratteristiche ambientali in cui le mansioni stesse vengono concretamente espletate. (fonte ARAN)



2. L'erogazione dell'indennità di rischio avviene trimestralmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Settore unitamente ad attestazione dello svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del proprio collaboratore.

B. ESPLETAMENTO ATTIVITA' DISAGIATE²

1. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, la cui prestazione richiesta è resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo. La condizione deve essere intensa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
2. Si individuano, a titolo semplificativo, i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) attività lavorativa in orari differenziati, programmati, non rientranti nell'orario ordinario, nel turno e/o nella reperibilità quali:
 - 1) attività lavorativa espletata domenica c/o il cimitero;
 - 2) attività espletata per lo stato civile (matrimoni);
 - b) attività prestata per interventi contingibili ed urgenti e interventi non programmabili in altra giornata, in assenza di un servizio di Reperibilità.
3. L'erogazione dell'indennità di disagio avviene trimestralmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Settore unitamente ad attestazione dello svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del proprio collaboratore.

² L'indennità di disagio vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti. Deve trattarsi di modalità delle prestazioni realmente ed effettivamente differenziate e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale (ad esempio lavoro spezzato). Fonte ARAN



C. ESPLETAMENTO DI MANEGGIO VALORI

1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. A tal fine, vengono individuate le seguenti figure:
 - a) Economo comunale;
 - b) Agenti contabili individuati con provvedimento formale.
2. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Responsabili di Servizio, sulla base delle presenti disposizioni.
3. Si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - a) € 1,25 giornaliera per chi maneggia valori annuali sino a € 5.000,00;
 - b) € 1,80 giornaliera per chi maneggia valori annuali oltre € 5.000,00.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione sulla base delle effettive prestazioni delle attività.

ART. 13 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - b) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Settore, con atto scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - c) l'assegnazione alle posizioni di lavoro destinatarie dell'indennità per specifiche responsabilità, quando comporta il coordinamento di gruppo di lavoro formato da almeno tre persone, compreso il coordinatore determina la contestuale attribuzione della responsabilità di processo e/o di procedimenti;



- d) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. 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 accordi di ente;
- e) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo da destinare al finanziamento delle specifiche responsabilità che non potrà superare € 13.000,00. Nell'ipotesi che l'importo di € 13.000,00 risultasse insufficiente a compensare le indennità per le responsabilità attribuite, l'importo sarà proporzionalmente ridotto.

2. Le fattispecie alle quali il Responsabile di Settore dovrà fare riferimento sono le seguenti:

Particolari e/o specifiche responsabilità affidate al personale con determinazione dal Responsabile Posizione Organizzativa:	Compensi annui/importo massimo per un dipendente a tempo pieno. Se il personale è in part time è corrisposta in proporzione alle ore lavorative contrattuali:
<p>1. Coordinamento di gruppo di lavoro formato da almeno tre persone, compreso il coordinatore, con attribuzione di procedimenti del servizio formalmente assegnati che prevedono autonomia operativa o di incidenza e/o concorso decisionale nelle attività del servizio di appartenenza. Max 1 per servizio.</p> <ul style="list-style-type: none">• max Punti assegnati 10:<ul style="list-style-type: none">-coordinamento da 2 a 5 dipendenti - punti 6;- coordinamento da 6 a 9 dipendenti - punti 8;- coordinamento da 10 dipendenti - punti 10	



<p>2. Componente di commissione di concorso a tempo indeterminato, escluse le procedure di mobilità, o anche con le funzioni di segretario verbalizzante per almeno per almeno in due diversi concorsi nell'anno e nel Comune di Guspini;</p> <ul style="list-style-type: none">• Punti assegnati 2 <p>3. Incarico, formalmente assegnato, di sostituzione di altro "incaricato di specifiche responsabilità" (certificato con atto dirigenziale) in caso di assenza prolungata, almeno due settimane, escluse le assenze per ferie;</p> <ul style="list-style-type: none">• Punti assegnati 4 <p>4. incarico, formalmente assegnato (determina, decreto) per l'esercizio, non prevalente, di talune mansioni/processi ascrivibili a Categoria superiore non rientranti nella prevalenza dell'attività ordinariamente assegnata al dipendente;</p> <ul style="list-style-type: none">• Punti assegnati 4 <p>5. coordinamento di attività manutentiva di gruppi di lavoro composti da almeno tre persone, compreso il coordinatore.</p> <ul style="list-style-type: none">• Punti assegnati 4	<p>A partire da 12 punti: €. 1.500,00 da 10 a 11 punti: €. 1.300,00 da 8 a 9 punti: €. 1.100,00 da 6 a 7 punti: €. 900,00 punti 5: €. 600,00 punti 4: €. 500,00 punti 3: €. 400,00 punti 2: €. 300,00</p>
--	---

3. Nel caso di coordinamento di personale a tempo parziale l'indennità è riproporzionata.



4. L'importo dovuto è commisurato al periodo di effettivo esercizio delle funzioni e sarà erogato in un unico importo a consuntivo, previa attestazione del Responsabile P.O. con indicazione specifica degli indicatori di cui trattasi.
5. Non è consentito cumulare l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità con le ulteriori indennità di cui all'articolo 12, garantendone tuttavia il trattamento di maggior favore.
6. Qualora il Responsabile non individui personale al quale attribuire specifiche responsabilità, o nel caso in cui a seguito dell'attribuzione delle indennità suddette residuassero delle somme, queste ultime confluiranno nel budget delle performance.

ART. 14 INDENNITÀ PER ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL compete al personale:
 - a) che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale Elettorale, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe;
 - b) assolve compiti di archivista informatico;
 - c) per le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile e agli uffici relazioni con il pubblico;
 - d) che svolge le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto degli organi di governo o di gestione (a seconda delle competenze stabilite per legge).
3. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - a) € 300,00 Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe ed Ufficiali Elettorali;
 - b) € 200,00 Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe;
 - c) € 150,00 elettorale;
 - d) € 150,00 al Responsabile dei Tributi;
 - e) € 150,00 protezione civile (ES.: componenti del C.O.C.), nella misura massima di €. 3.000,00;
 - f) € 150,00 relazioni con il pubblico;



- g) € 300,00 per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - h) € 200,00 per le funzioni di archivista informatico.
4. L'individuazione delle fattispecie di cui alle precedenti lettere del comma 3 è di competenza del Responsabile di Settore P.O.
- L'affidamento delle funzioni di specifica responsabilità, che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto, deve essere formalizzata con apposito atto scritto e motivato;
5. L'indennità per l'attribuzione delle funzioni di cui al presente articolo non compete ai Responsabili di Servizio P.O.
6. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili tra loro; nel caso ricorra l'ipotesi, al dipendente competerà la misura massima contrattualmente prevista pari a € 350,00. Non è consentito cumulare l'erogazione delle indennità di cui al presente articolo con le ulteriori indennità di cui all'articolo 13, garantendone tuttavia il trattamento di maggior favore.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

ART. 15 RISORSE DESTINATE AI MESSI NOTIFICATORI IN APPLICAZIONE DELL'ART. 54 DEL CCNL DEL 14.9.2000

- 1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, si prevede che una quota parte pari al 75% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in proporzione alle notificazioni effettuate da ciascuno.
- 2. Gli incentivi spettanti sono erogati annualmente a consuntivo, in un'unica soluzione, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo.



CAPO 5 - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

ART. 16 COMPENSI DI CUI ALL'ART. 43 DELLA LEGGE 449/1997.

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni;
 - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti con atto del Responsabile del Servizio competente secondo la disciplina prevista nei regolamenti comunali o negli atti convenzionali.

ART. 17 COMPENSI DI CUI ALL'ART. 68, COMMA 2, LETTERA G), CCNL.

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale sono quelle relative a:
 - a) incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. n. 50/2016);
 - b) recupero evasione IMU e TARI (art. 1 comma 1091, L. n. 145/2018);
 - c) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. n. 269/2003);
 - d) altre risorse specificamente assegnate in base a vigenti norme statali o regionali (es. L.R. 19/97).
2. Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e dalle norme di legge vigenti, con atto del Responsabile del Settore competente.



ART. 18 RISPARMI DI CUI ALL'ART. 16, COMMA 5, DEL D.L. N. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente e nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione approvato dall'organo politico dell'Ente.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, dell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO 6 - PERFORMANCE E PREMIO INDIVIDUALE

ART. 19 DISCIPLINA DELLA PERFORMANCE E DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Nel rispetto delle vigenti disposizioni regolamentari adottati dall'ente, le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza appiattimento retributivo;
 - b) le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, 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 ed erogative nonché al



miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) 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;
- definizione di medesimi sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardanti rispettivamente i premi per la produttività/merito e la progressione economica orizzontale. In mancanza di assegnazione di obiettivi vengono presi in considerazione quelli di mantenimento di standard quali/quantitativi in essere.

2. L'importo del premio massimo destinato a remunerare la performance individuale, erogabile a ciascun dipendente, è quantificato come riportato di seguito:

- a) si determina il numero dei dipendenti in servizio in ogni singola categoria professionale e si attribuisce un parametro per ciascuna di esse;
- b) si moltiplica il parametro per il numero dei dipendenti di ciascuna categoria e per i mesi di servizio dovuti nel corso dell'anno e procedendo alla somma di tutti i punti parametrici (arrotondati all'unità per eccesso o difetto);
- c) la somma destinata annualmente alla performance si divide per il totale dei punti parametrici ottenendo il "punto base" che moltiplicato per il parametro attribuito ad ogni singola categoria determina la relativa quota di produttività e, per divisione, il premio massimo annuo spettante a ciascun dipendente delle categorie.

3. Sulla base del precedente comma si ottiene:

Categoria giuridica	n. dipendenti	Parametro convenuto	Mesi di servizio	Totale punti categoria	Fondo produttività	Punto base	Importo premio per categoria	Premio max annuo per dipendente
A		100						
B/1		106						
B/3		112						
C		118						



D/1		130						
D/3		150						
TOTALE								

4. L'erogazione del premio di performance individuale avviene in base alle schede di valutazione annuali compilate dai Responsabili di Settore coerentemente con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione adottato dall'ente, previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi gestionali da parte del Nucleo di Valutazione.
5. L'importo destinato alla performance organizzativa è pari al 60% dell'ammontare complessivo destinato alla performance. Gli obiettivi di performance organizzativa sono individuati nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e sono oggetto di misurazione dal Nucleo di Valutazione che determina il punteggio massimo attribuibile a ciascun dipendente. Il relativo punteggio definitivo è attribuito dal Responsabile di Settore contestualmente alla valutazione della performance individuale. I criteri di distribuzione del premio sono gli stessi utilizzati per la performance individuale.
6. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione del premio è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi di performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente;
 - il personale beneficiario delle maggiorazioni del premio di performance individuale è individuato in ogni settore nel numero minimo di uno. Al fine della determinazione del numero dei beneficiari in ciascun settore, si prende come base di calcolo il settore che ha in servizio il minor numero di dipendenti; ogni multiplo di dipendenti (in servizio nel settore meno numeroso) determina un ulteriore beneficiario con arrotondamento per difetto.
 - Esempio: Settore A (meno numeroso) 3 dipendenti = n. 1 (uno) beneficiario; Settore B 5 dipendenti = n.1 beneficiario; Settore C 6 dipendenti = n.2 beneficiari; Settore D 8 dipendenti = n.2 beneficiari; Settore E 13 dipendenti = n.4 beneficiari.



7. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento alla performance organizzativa, in caso di ulteriore parità si tiene conto dei punteggi ottenuti nelle valutazioni ottenute nel triennio precedente, ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

ART. 20 CRITERI PER L'ACCESSO AL PREMIO

Il sistema premiante collegato alle performance prevede la collocazione della valutazione nelle fasce di merito. L'appartenenza ad una fascia è determinata in relazione al risultato conseguito in sede di valutazione, con un valore minimo di ingresso, come segue:

- Fascia A - rappresenta la fascia di merito alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali a 90% del punteggio attribuibile. L'appartenenza alla fascia in esame comporta l'erogazione del premio in misura pari al 100% della retribuzione di risultato.
- Fascia B - rappresenta la fascia a cui sono associate valutazioni uguali a 80% e minori a 90% del punteggio attribuibile. L'appartenenza alla fascia in esame comporta l'erogazione del premio in misura pari al 90% della retribuzione di risultato.
- Fascia C - rappresenta la fascia a cui sono associate a valutazioni uguali 60 % e minori a 80% del punteggio attribuibile. L'appartenenza alla fascia in esame comporta l'erogazione del premio in misura proporzionale al risultato raggiunto.
- Fascia D - corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 60 % del punteggio attribuibile. Il collocamento in tale fascia esclude il dipendente dall'attribuzione dei premi collegati alla valutazione.

ART. 21 CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. In conformità agli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzative (da ora solo P.O.):



- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota almeno del 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O. Detta percentuale sarà definita con decreto di attribuzione del Sindaco.
 - b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato è erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O. al quale si rinvia.
 - c) gli eventuali risparmi vengono liquidati alle tre PO che hanno ottenuto la valutazione più alta nella misura fino al 30% del valore medio pro capite dei premi di risultato attribuiti a tutti i titolari di P.O.
 - d) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, si rimanda a quanto disciplinato dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
2. Perciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
 - b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - c) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. 446/1997;
3. Fermo restando i limiti stabiliti dalle specifiche norme di legge ai sensi dell'art. 18 lett. h del CCNL 2018 e nel rispetto dei criteri e modalità stabilite in sede regolamentare, si conviene che i relativi incentivi vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nella seguente misura:
- a) fino a 5.000 euro annue = la retribuzione di risultato è comunque pari al 100%;



- b) da 5.001 a 7.500 euro annue = la retribuzione di risultato subisce una riduzione del 5%;
 - c) da 7.501 a 10.000 euro annue = la retribuzione di risultato subisce una riduzione del 10%;
 - d) oltre 10.000 annue = la retribuzione di risultato subisce una riduzione del 20%;
4. Le economie derivanti dall'applicazione del comma 3 del presente articolo, vanno ad incentivare, in misura proporzionale, le PO che non hanno determinato le economie stesse.

ART. 22 CRITERI PER L'ACCESSO AL PREMIO DELLE P.O.

La ripartizione del budget di retribuzione di risultato fra i titolari di Posizione Organizzativa 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. \sum dell'esito delle Valutazioni
- c. Esito individuale delle valutazioni di ciascun titolare di P.O.

Retribuzione di Risultato per ciascuna P.O. = $(a/b) * c$

CAPO 7 - SEZIONE POLIZIA LOCALE

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

ART. 23 PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL;
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;



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 P.L. 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.

ART. 24 PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada di cui all'art. 208, comma 4, del D.Lgs. n. 285/1992, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della polizia locale, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.
2. L'eventuale importo di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale è determinato annualmente con la deliberazione della Giunta di cui al comma 5 dell'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992. L'erogazione degli stessi avviene secondo le modalità di cui all'art. 18 del presente accordo.

ART. 25 INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL, viene erogata al personale 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. La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 2,5 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
3. L'erogazione dell'indennità avviene trimestralmente previa attestazione del Responsabile del Servizio di Polizia Locale in ordine allo svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del proprio collaboratore.

ART. 26 INDENNITÀ DI FUNZIONE

1. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL viene erogata al personale di Categoria 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.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata nella misura di € 1.500,00.
3. Qualora il titolare dell'indennità di funzione sia incaricato, con decreto del Sindaco, quale sostituto del Comandante di polizia Municipale, come previsto dall'art. 14, comma 3, del regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, l'indennità in questione viene incrementata di ulteriori € 1.500,00 e rapportata al periodo indicato nel decreto del Sindaco;
4. L'indennità non è erogabile quando il dipendente:
 - a) Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze esclusivamente i giorni di ferie e i giorni di recupero delle festività lavorate.
 - b) Quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.



TITOLO 3 - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO 1 - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

ART. 27 RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE: ELEVAZIONE CONTINGENTE

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - b) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - c) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - d) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - e) situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - 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, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - 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. Il contingente può essere modificato annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

ART. 28 REPERIBILITÀ

1. La reperibilità, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, può essere istituita per le seguenti aree di pronto intervento:
 - a) servizi di stato civile (registrazioni decessi);
 - b) servizi ambientali e tecnologici;
 - c) servizi lavori pubblici e manutenzioni (cantiere).
 - d) polizia locale.
2. L'istituzione e la revoca del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente con atto della Giunta Comunale. L'individuazione dei dipendenti da assegnare in turno di reperibilità è stabilita dai Responsabili di Servizio.
3. Il compenso per servizio di reperibilità, da liquidarsi con cadenza annuale entro il mese di marzo successivo a quello di maturazione, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL pari ad € 10,33 raddoppiata in caso di reperibilità cadente in giornata festiva.
4. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 8 volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. E' esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio di reperibilità con gli orari di funzionamento dei servizi delle strutture interessate. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate a richiesta, con esclusione per le stesse ore della percezione del compenso di cui al comma 3.

ART. 29 INDENNITÀ DI TURNO, ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO - FESTIVO

1. La turnazione, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita con provvedimento della Giunta Comunale, per garantire l'erogazione dei servizi di Polizia Municipale, tramite l'effettiva



rotazione del personale in prestabilite articolazioni su 10 ore giornaliere per almeno 6 giorni settimanali.

2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata.
3. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.
4. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
5. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:
 - a) dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
 - b) dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
 - c) separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.
6. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario ordinario di lavoro in assenza di turnazione:
 - a in orario ordinario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - b in orario ordinario festivo-notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
7. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del riposo settimanale (domenica e quindi non come lavoro ordinario settimanale o come ordinaria prestazione in turno) deve essere corrisposta



per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett b), con diritto al riposo compensativo, pari alla durata della prestazione, da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

8. La corresponsione degli importi relativi alle indennità di cui sopra è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del secondo mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
9. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo- notturno sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

ART. 30 LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

1. Il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è quantificato annualmente con provvedimento dell'ente.
2. L'ufficio personale su proposta del Segretario Comunale, si impegna a determinare entro il mese di marzo di ogni anno il budget finanziario da assegnare ai vari Servizi e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti si incontrano almeno due volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare eventuali modifiche ai budget assegnati ai diversi Servizi e le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione. Nelle more della determinazione di cui sopra ciascun responsabile P.O. può autorizzare lo svolgimento dello straordinario nei limiti dei dodicesimi autorizzati l'anno precedente.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del Responsabile di Settore e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso verrà ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate ed effettivamente retribuite.
4. Gli incrementi di risorse e l'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione con



determinazione del Responsabile P.O. assegnatario delle risorse da comunicare tempestivamente alle rappresentanze sindacali.

5. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano quanto segue:
 - il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue;
6. Al fine di compensare il lavoro straordinario tramite: a) retribuzione; b) o come riposi compensativi è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
7. L'effettivo avvio della banca delle ore è a cura della delegazione trattante che con il presente accordo la istituisce e la disciplina come segue:
 - a) nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito annualmente in relazione alla capienza del fondo di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.99, da utilizzarsi entro e non oltre entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto;
 - b) 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;
 - c) 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'1.4.1999;
 - d) il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile P.O., le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo;



e) dal limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario (max 180), debitamente autorizzate, il dipendente può chiedere che possano confluire nella banca delle ore massimo 40 ore da fruire entro l'anno successivo previa autorizzazione del responsabile;

~~f) qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia di bilancio" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.~~

8. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.
9. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.
10. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
11. 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.
12. Tali incontri dovranno essere convocati entro 15 giorni dalla richiesta.

ART. 31 ORARIO MASSIMO DI LAVORO SETTIMANALE

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti, concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di 6 mesi all'anno, per le seguenti ragioni:
 - a) dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - b) dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - c) dipendenti incaricati di posizione organizzativa;
 - d) dipendenti impegnati in attività a carattere stagionale.



ART. 32 FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

1. In applicazione dell'art. 22 del CCNL 21.05.2018 qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le 6 ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di trenta minuti. Tale pausa deve essere fruita fuori dalla fascia oraria di apertura al pubblico e non da diritto all'erogazione del buono pasto.
2. Per quanto attiene l'applicazione dell'art. 27 del CCNL 21.05.2018 le parti rimandano al "Regolamento per la gestione dell'orario di lavoro, dei permessi e delle ferie, del lavoro straordinario e delle assenze del personale dipendente" Allegato alla deliberazione di G.C. n° 43 del 06 aprile 2017 agli artt .7 e seguenti.

ART. 33 ORARIO MULTIPERIODALE

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale fino a 20 settimane per lo svolgimento di attività inerenti i seguenti servizi:
 - a) scolastici;
 - b) turistici;
 - c) di manutenzione e vigilanza aree, spazi ed edifici pubblici.
2. L'autorizzazione all'effettuazione dell'orario multiperiodale è disposta dal Responsabile del Servizio cui il dipendente è assegnato.

CAPO 2 - DISCIPLINE PARTICOLARI

ART. 34 PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.



ART. 35 SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO PARZIALE

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

ART. 36 SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto servizio per un periodo superiore a 6 mesi continuativi nell'arco dell'anno solare.

ART. 37 LAVORO SOMMINISTRATO

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per un periodo superiore 6 mesi continuativi, nell'arco dell'anno solare.

ART. 38 TELELAVORO

1. Nel caso in cui siano attivati presso il Comune di Guspini progetti di telelavoro si osservano le relazioni sindacali indicate nell'art. 1 del CCNL 14.09.2000.



2. Le condizioni a cui attenersi sono:
 - a) gli oneri per l'eventuale utenza telefonica sono a carico dell'Amministrazione;
 - b) l'Amministrazione doterà il lavoratore di tutti gli strumenti necessari a garantire il corretto e regolare svolgimento della prestazione;
 - c) nel caso di telelavoro a domicilio è possibile prevedere al dipendente interessato rimborso delle spese per consumi elettrici commisurate ai consumi effettivi;
 - d) le condizioni operative a cui il lavoratore dovrà attenersi saranno precisate dettagliatamente nel progetto di telelavoro che il Responsabile competente provvederà a redigere e nel dovrà indicare anche i criteri di valutazione della prestazione.
3. La scelta dei lavoratori da adibire a telelavoro sarà a cura del dirigente responsabile del progetto, che la opererà tenendo conto delle ipotesi di all'art. 4 del CCNL Quadro 23.03.2000 e, in caso di parità di condizioni, contestualmente dei seguenti criteri:
 - a) ordine cronologico di richiesta dei dipendenti;
 - b) possibilità di operare in senso autonomo per la professionalità posseduta e per il tipo di lavoro da svolgere.
 - c) particolare condizione personale e familiare opportunamente documentata.
4. Il lavoratore che svolge telelavoro può comunque partecipare ai compensi diretti ad incentivare la performance.

CAPO 3 - ULTERIORI DISPOSIZIONI E NORME FINALI

ART. 39 DIRITTO DI SCIOPERO E SERVIZI ESSENZIALI

1. In attuazione dell'accordo Collettivo Nazionale in materia di Norme di Garanzia del Funzionamento dei Servizi Pubblici Essenziali sottoscritto il 19 settembre 2002, le parti individuano di seguito i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'ente, e il contingente di persone necessario a garantirli, anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali:
2. Servizi minimi essenziali:



Servizio interessato	Categoria	Dipendenti in reperibilità	Attività
Stato civile/elettorale	B/C/D	1 unità	Ricevimento registrazioni nascita/morte Scadenze di Legge
Servizi cimiteriali	B	1 unità	Trasporto, ricevimento e inumazione salme
Servizio cantieri, rete stradale	B/C	1 unità	Custodia e sorveglianza degli impianti, prevenzione per la tutela fisica dei cittadini in presenza di ordinanze contingibili ed urgenti con squadre in reperibilità
Polizia Locale	C/D	1 unità per turno	Attività richiesta da Autorità giudiziaria e interventi di trattamento /sanitario obbligatorio /attività antinfortunistica / e di pronto intervento / attività della centrale operativa /vigilanza casa municipale
COC – Centro Operativo Comunale	C/D	2 unità	Con personale in reperibilità Servizio di emergenza del COC e attinenti alla rete stradale, idrica fognaria e di depurazione
Servizi del personale (nel caso che si verificano contemporaneamente le 3 condizioni:	B/C/D	1 unità	Pagamento delle retribuzioni e degli assegni di sostentamento; compilazione e controllo delle distinte di versamento



lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti del servizio personale, per l'intera per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese			dei contributi previdenziali
---	--	--	------------------------------

3. Il Responsabile del Servizio, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà con criterio di rotazione, ove le dotazioni organiche lo consentano, i nominativi dei dipendenti in servizio presso i settori interessati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili. Cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione dello sciopero provvederà a comunicare i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla RSU e ai singoli interessati. Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.
4. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali del 19 settembre 2002.

ART. 40 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - a) l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;



- b) coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- c) coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- d) il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

ART. 41 CLAUSOLA FINALE

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

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019 – 2021.

Guspini, 24-11-2020



PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

- Presidente Dott. Gianluca Cossu _____
- Responsabile Personale Dott. Valter Saba _____

PER LA DELEGAZIONE SINDACALE:

- OO.SS. CISL – FP Sig. _____
- OO.SS. CGIL – FP Sig. _____
- OO.SS. UIL – FPL Sig. Mario Sollai _____
- OO.SS. CSA _____
- R.S.U. Aziendale Dott. Giuseppe Garau _____
- R.S.U. Aziendale Sig. Bruno Pani _____
- R.S.U. Aziendale Dott. Alessandro F. Pusceddu _____
- R.S.U. Aziendale Sig. Stefano Scanu _____
- R.S.U. Aziendale Sig.ra Massimiliana Serpi _____