

Comune di Aggius

Provincia di Sassari

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEFINITIVO (CCDI) PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA PER IL TRIENNIO 2023-2025

In data 26.10.2023, alle ore 14,15, presso la residenza municipale del comune di Aggius ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

| | | |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|
| Presidente – Fabio Fais – Segretario comunale | P <input checked="" type="checkbox"/> | A <input type="checkbox"/> |
| Componente – Fodde Caterina – Responsabile servizio Amm.vo | P <input checked="" type="checkbox"/> | A <input type="checkbox"/> |
| Componente – Tiveddu Paola – Responsabile servizio Finanziario | P <input checked="" type="checkbox"/> | A <input type="checkbox"/> |
| Componente – Lattuneddu Paola – Responsabile servizio tecnico | P <input checked="" type="checkbox"/> | A <input type="checkbox"/> |

- **la delegazione sindacale:**

| | | | |
|---------------------|------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| OO.SS. Territoriale | CGIL FP | P <input type="checkbox"/> | A <input checked="" type="checkbox"/> |
| OO.SS. Territoriale | UIL FPL | P <input checked="" type="checkbox"/> | A <input type="checkbox"/> |
| OO.SS. Territoriale | CISL FP | P <input checked="" type="checkbox"/> | A <input type="checkbox"/> |
| OO.SS. Territoriale | CSA | P <input type="checkbox"/> | A <input checked="" type="checkbox"/> |
| R.S.U. Aziendale | – Sechi Domenica | P <input checked="" type="checkbox"/> | A <input type="checkbox"/> |

sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023/2025, parte normativa ed economica a seguito della sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI 2023-2025 in data 18.10.2023.

Il CCDI per il triennio 2023/2025, conferma in larga parte i contenuti normativi del triennio 2019/2021,

L'incontro termina alle ore 14,30.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente Fabio Fais _____

Componente Caterina Fodde _____

Componente Paola Tiveddu _____

Componente Paola Lattuneddu _____



Per la delegazione sindacale:

OO.SS. UIL FPL Augusto Ogana

OO.SS. CISL FP Carlo Norcia

R.S.U. Aziendale Domenica Sechi

Comune di Aggius

Provincia di Sassari

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 4 – Quantificazione delle risorse

Art. 5 – Strumenti di premialità

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 7 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree

Art. 8 – Criteri generali

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale

CAPO VII – Sezione polizia locale

Art. 14 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Art. 15 – Indennità di servizio esterno

Art. 16 – Indennità di funzione

CAPO VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata qualificazione

Art. 18 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 20 – Reperibilità

Art. 21 – Turnazioni

Art. 22 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale

Art. 24 – Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 25 – Orario multiperiodale

Art. 26 – Personale che può usufruire della pausa pasto all'inizio o al termine del servizio

CAPO II – Altri istituti contrattabili

Art. 27 – Personale comandato o distaccato

Comune di Aggius

Provincia di Sassari

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art. 30 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in
Convenzione

CAPO III – Disposizioni finali

Art. 31 – Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 32 – Innovazioni tecnologiche

All. A)-Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

All. B)-Misura dell'indennità per specifiche responsabilità

The image shows four handwritten signatures in blue ink. One signature is on the left, and three are on the right, arranged vertically. The signatures are stylized and cursive.

Comune di Aggius

Provincia di Sassari

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) 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 locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
- b) Il 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-2018);
- c) D.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- d) 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;
- e) il 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*";
- f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione della Giunta comunale n.88 del 24.12.2010, modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 66 del 21.10.2011;
- g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 2 del 13.01.2023;
- h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI 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 congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale.

2. Il CCI del Comune di Aggius avrà vigenza per il triennio 2023-2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto.

3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le

Comune di Aggius

Provincia di Sassari

modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

5. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà fissato un incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.

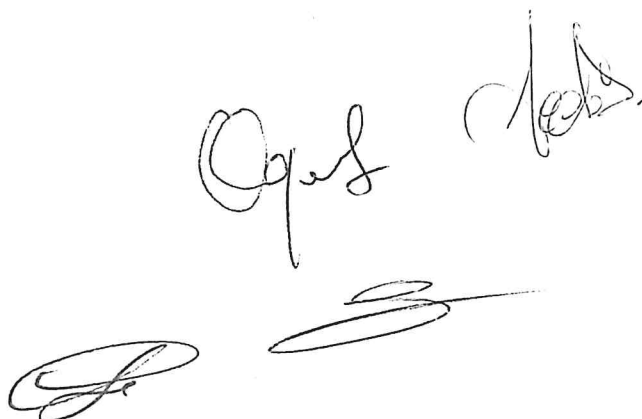
6. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 – 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; nel qual 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 con convocazione entro dieci 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.



Comune di Aggius

Provincia di Sassari

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 4 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;

Art. 5 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
- c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
- d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
- e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
- f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
- g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
- h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
- i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
- j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
- k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- l) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL-2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- m) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022;

Comune di Aggius

Provincia di Sassari

- n) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
- o) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
- p) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).



Three handwritten signatures in black ink are located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be written in cursive or a similar script. One signature is positioned higher and to the right, while the other two are lower and more centrally located.

Comune di Aggius

Provincia di Sassari

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, 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 e di performance 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 determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell’amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l’affidamento dei fondi viene assegnato ai Funzionari incaricati di Posizione organizzativa (PO) dell’ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l’applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 5. I



Comune di Aggius

Provincia di Sassari

fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni direzione, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 7 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:

Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, sono desunte dalla determinazione di costituzione del fondo al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

- a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
- b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;

2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come da prospetto allegato.

Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui al prospetto allegato, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

3. A livello generale si stabilisce che le somme di cui al prospetto allegato costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno (o triennio) di riferimento.

Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.



Comune di Aggius

Provincia di Sassari

CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

| NUM. | PROFILO PROFESSIONALE | RIF. NORMATIVO CCNL-2022 | INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------|
| 1. | Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori | Art. 92 | 350 |
| 2. | Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc. | Art. 96 | 350 |
| 3. | Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori | Art. 102 | 150 |
| 4. | Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ | Art. 102 | 200 |
| 5. | Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali; | Artt. 102 e 106 | 150 |
| 6. | Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali; | Artt. 102 e 106 | 200 |

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

| | | |
|----------------|--------------------------------------------------|-------------------|
| Area operatori | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550 | Numero massimo: 5 |
|----------------|--------------------------------------------------|-------------------|

Comune di Aggius

Provincia di Sassari

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------|
| Area operatori esperti | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650 | Numero massimo: 5 |
| Area istruttori | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750 | Numero massimo: 5 |
| Area istruttori, personale educativo e docente | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100 | Numero massimo: 5 |
| Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100 | Numero massimo: 5 |
| Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900 | Numero massimo: 5 |
| Area funzionari/elevate qualificazioni | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600 | Numero massimo: 6 |
| Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800 | Numero massimo: 6 |

2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.

4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.



Comune di Aggius

Provincia di Sassari

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – 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 Funzionario incaricato di P.O. o E.Q.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), 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 Funzionario PO o EQ.
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 eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022) art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

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'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno per ciascun dipendente ad eccezione dell'economista per il quale è previsto l'importo di euro 2,00 al giorno.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 2,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

3. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.:

Comune di Aggius

Provincia di Sassari

3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- 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;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

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.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e 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, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3.C. MANEGGIO VALORI

1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

2. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O. o E.Q., sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata *annualmente* sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.

2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari,

Comune di Aggius

Provincia di Sassari

con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO o EQ, con atto scritto, da emanare preferibilmente entro il 31 gennaio di ogni anno, 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;

b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;

c) 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;

d) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

3. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO o EQ dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI.

4. L'importo dell'indennità, con un minimo di € 300,00 annui lordi (salve le ipotesi di indennità fissa), è determinato dal competente Funzionario PO o EQ, applicando i criteri di cui all'allegato B.

5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:

- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
- Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- Permesso sindacale retribuito;
- Partecipazione ad assemblee sindacali;
- Riposo compensativo;
- Aspettativa per mandato sindacale;
- Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
- Ferie;
- Recupero festività soppresse;
- Permessi mensili, ai sensi ex legge 104/1992;
- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;

6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

7. Tale indennità è corrisposta tenendo conto della presenza di effettivo svolgimento delle funzioni che non può essere inferiore a 150 giorni nell'anno solare.

Comune di Aggius

Provincia di Sassari

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una “partita di giro” all’interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell’anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell’anno successivo.

Art. 12.1 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997

[art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022]

1. In attuazione dell’articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, 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:

- proventi da sponsorizzazioni;
- 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;
- 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, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile PO o EQ competente.

Art. 12.2 – Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

[art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022]

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (codice appalti);
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell’art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell’art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell’evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell’art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell’art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente. Per le PO o EQ vi provvede il Segretario comunale.



Comune di Aggius

Provincia di Sassari

Art. 12.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 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 per cento 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. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;
2. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL-2022.
4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.



Comune di Aggius

Provincia di Sassari

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale

art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022

1. Le modalità di erogazione della performance individuale, sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione, sono quelle di cui alla metodologia approvata dall'Ente.

2. La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).

In caso di rapporto a tempo parziale la erogazione della performance individuale avverrà in proporzione al numero di ore settimanali (ad es. al 50% in ipotesi di part time 18h settimanali).

3. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato presente in tutta la struttura, escluse le PO o EQ.

4. A parità di punteggio, la quota sarà suddivisa tra tutti i dipendenti che hanno conseguito la valutazione maggiore.

5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:

– costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;

– costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

6. In considerazione delle dimensioni del Comune, le risorse destinate dalla contrattazione integrativa, nell'ambito dell'incentivazione delle performance individuali, sono assegnate in proporzione al numero dei dipendenti dell'intero Ente ed alle rispettive categorie di inquadramento, secondo la seguente tabella di equivalenza:

- area operatori esperti (ex Cat. B): 1,00
- area istruttori (ex Cat. C): 1,12
- area funzionari (ex Cat. D): 1,22

Dove ponendo pari a 1,00 il valore tabellare-base più piccolo dello stipendio di ingresso relativo alla categoria B (€ 19.034,51), calcolato con riferimento a 12 mensilità, tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre categorie (di ingresso) superiori (al netto del valore delle peo conseguite) per il suddetto valore-base della categoria B.

I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 16/11/2022 e saranno aggiornati al cambiare dei contratti.

--



Comune di Aggius

Provincia di Sassari

CAPO VII – Sezione polizia locale

Gli articoli seguenti (13, 14 e 15) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e da attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.

Art. 14 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

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.

Art. 15 – Indennità di servizio esterno art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, 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 1,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, include almeno un'uscita.
3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 16 – Indennità di funzione art. 7, comma 4, lett. w) Ccnl 16/11/2022

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) 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, da erogare mensilmente.
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 dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022. Per l'anno 2023 (o 2024) l'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:

- a) Agenti: da 0 a 500 euro;
- b) Sottoufficiali: da 501 a 1.000;
- c) Ufficiali direttivi: da 1.001 a 1.500;
- d) Ufficiali dirigenti: da 1.501 a 2.000.

Comune di Aggius

Provincia di Sassari

3. All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale.
4. L'indennità NON è erogabile quando il dipendente:
- Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare.
 - Quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.
5. Per l'erogazione dell'indennità di funzione, si applica integralmente quanto previsto nell'articolo 10, comma 5, del presente CCI, relativo all'indennità per specifiche responsabilità.
6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022.
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
- L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, preferibilmente il 25%, in ogni caso nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022.
 - L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base delle seguenti fasce di punteggio:

| | | | | | |
|---------------------------------|---|-----------------------------------------------------------------|----|------|---------------|
| Fondo retribuzione di posizione | | | | | A |
| Fondo retribuzione di risultato | | 25% di A | | | B |
| n. PO | 4 | | | | |
| Criteri di valutazione | | Punteggi (con percentuale rapportata ad indennità di posizione) | | | |
| insufficiente | | inferiore a | 50 | | 0% risultato |
| sufficiente | | da | 51 | a 60 | 5% risultato |
| discreto | | da | 61 | a 70 | 10% risultato |
| soddisfacente | | da | 71 | a 80 | 15% risultato |

Comune di Aggius

Provincia di Sassari

| | | | | | |
|---------------------------|-----|-----------|----|-----------------------|---------------|
| buono | | da | 81 | a 90 | 20% risultato |
| ottimo | | da | 91 | a 100 | 25% risultato |
| ----- | | | | | |
| PO | 1 | punteggio | | % indennità risultato | |
| PO | 2 | punteggio | | % indennità risultato | |
| PO | 3 | punteggio | | % indennità risultato | |
| risorse distribuibili | | | | | |
| Retribuzione di risultato | | | | | |
| PO | 1 | | | | |
| PO | 2 | | | | |
| PO | 3 | | | | |
| | | | | | |
| | tot | | | | |

c) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in via prioritaria per incarichi ad interim e poi in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa.

d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione.

e) Le previsioni del presente articolo si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022, nei limiti di quanto compatibile.

Art. 18 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art. 20*, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, 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 quelli di seguito indicati:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni del codice appalti;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.

2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.



Comune di Aggius

Provincia di Sassari

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

art. 7, comma 4, lett. n) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, 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 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento e, in ogni caso per almeno una unità per categoria.

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, 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.

Art. 20 – Reperibilità

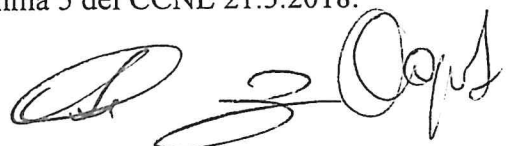
art. 7, comma 4, lett. i) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. k) Ccnl 16/11/2022

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art.24 del CCNL 21.5.2018.

2. Il valore dell'indennità è pari ad € 11,00 per 12 ore al giorno qualora il dipendente è messo in reperibilità fino ad 8 volte in un mese.

3. L'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese avviene secondo le modalità previste dall'art.8, comma 5 del CCNL 21.5.2018.



Comune di Aggius

Provincia di Sassari

Art. 21 – Turnazioni

art. 7, comma 4, lett. l) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. z) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ac) Ccnl 16/11/2022

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, 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, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL-2022 le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

- dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
- dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
- separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.

3. In relazione alla disciplina di cui all'art. 30, comma 4, del CCNL-2022, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. l) del medesimo contratto, le parti concordano che il numero massimo di turni notturni effettuabili nel mese sia elevato, solo in caso di esigenze straordinarie ed eccezionali, debitamente motivate dal Responsabile di servizio competente, fino a un massimo di 13.

4. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti concordano sulla facoltà riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 22 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

art. 7, comma 4, lett. o) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl 16/11/2022

Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal responsabile di servizio, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

L'ammontare delle risorse previste per il lavoro straordinario ammonta ad € 1.211,67.

In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 200 annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 70.

Comune di Aggius

Provincia di Sassari

Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale

art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti tipologie di lavoratori:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 24 – Flessibilità dell'orario di lavoro

art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022

In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, di 30 minuti con l'obbligo di completare l'orario giornaliero teorico;
- la flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente;

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;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge quali l'attività di vigilanza in manifestazioni aperte al pubblico e TSO/ASO.

Art. 25 – Orario multiperiodale

art. 7, comma 4, lett. q) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL-2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.

2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

3. In applicazione alla normativa richiamata nel comma 1, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

Comune di Aggius

Provincia di Sassari

4. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo: da 13 a 16 settimane/anno.

5. Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 26 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

art. 7, comma 4, lett. aa) Ccnl 16/11/2022

Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL-2022, le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

- a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.
- b) Area della vigilanza e polizia locale;
- c) Servizio idrico.

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 27 – Personale comandato o distaccato

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'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

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.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni consecutivi, nell'arco dell'anno solare.

Comune di Aggius

Provincia di Sassari

Art. 30 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.



Comune di Aggius

Provincia di Sassari

CAPO III – Disposizioni Finali

Art. 31 – Salute e sicurezza sul lavoro art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl 16/11/2022

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15, 18 e 47 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

Art. 32 – Innovazioni tecnologiche art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005).



Comune di Aggius

Provincia di Sassari

Allegato "A" al CCDI 2023/2025

| |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE <i>(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)</i></p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente.
3. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi quattro anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
4. Solo esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022.
5. Come stabilito dall'Aran con nota prot. 8050 del 24.08.2021, "*in relazione ad una fattispecie in cui non fosse possibile disporre della valutazione relativa ad un intero anno per una dipendente che sia stata assente per la fruizione dei congedi a tutela della maternità e paternità di cui al D. Lgs 151 del 2001, l'istituto di cui all'art. 16, comma 3, potrebbe essere comunque applicato tenendo conto solo delle valutazioni disponibili per la lavoratrice nel suddetto triennio*". La medesima regola sarà applicabile in caso di assenza della valutazione a causa di malattia grave.
6. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate.
7. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto.
8. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree) o dal Segretario Comunale nell'ipotesi in cui il Responsabile del servizio Personale abbia interesse alla procedura, sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato all'albo pretorio per almeno 10 (dieci) giorni.
10. Le graduatorie di cui al comma 9 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato.
11. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del

Comune di Aggius

Provincia di Sassari

proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

12. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50% degli aventi diritto tra i dipendenti dell'ente.

13. Per l'anno 2023 non si prevede nessuna progressione.

*Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

| CRITERIO Lettera d) | PUNTEGGIO MASSIMO | SPECIFICHE |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Non si prendono in considerazione valutazioni conseguite presso amministrazioni diverse dal Comune di Aggius | 93 | Si applica la seguente pesatura annuale: Primo anno del triennio max 26 punti; Secondo anno del triennio max 31 punti; Terzo anno del triennio max 36 punti. |
| ESPERIENZA PROFESSIONALE: Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi | 5 | Un punto all'anno, per massimo cinque anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nell'area di inquadramento. |
| FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati). | 2 | Viene riconosciuto 0,5 punti per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a tre ore, sino a un massimo di 5 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è |

Comune di Aggius

Provincia di Sassari

| | | |
|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, D.Lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera). |
|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente con più anni di servizio a tempo indeterminato nei ruoli di un Ente locale;
2. Dipendente più anziano di età.

Allegato "B" al CCDI 2023/2025

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (articolo 84, CCNL-2022 e articolo 12 CCI)

| NUM. | COMPITI | IMPORTO MINIMO | IMPORTO MASSIMO |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------|
| 1. | Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico/archivista, gestione dei flussi documentali e degli archivi | | 350 |
| 2. | Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679) | 300 | 1.000 |
| 3. | Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; di responsabile del procedimento dei Tributi | | 350 |
| 4. | Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale | 300 | 1.000 |
| 5. | Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi | 300 | 1.000 |
| 6. | Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione | 300 | 1.000 |
| 7. | Incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): <i>project manager</i> e personale di supporto | 300 | 1.000 |

Comune di Aggius

Provincia di Sassari

| | | | |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| 8. | Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico | 300 | |
| 9. | Personale addetto ai servizi di protezione civile | 300 | 1.000 |
| 10. | Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori | 350 | |
| 11. | Esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace | 300 | 1.000 |
| 12. | Incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020. | 1.000 | 3.000 |

In caso di espletamento di più compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, per due o più fattispecie riportate nella tabella di cui sopra, sarà liquidata solo ed esclusivamente l'indennità di importo più elevato.

In ogni caso, non è possibile superare la soglia massima di euro 3.000 annui lordi, elevabile a 4.000, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL-2022.

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies CCNL)

| | | |
|----|---------------------------------------|------------------------|
| a) | RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA | Max punti n. 15 |
| 1) | Autonomia operativa | Punti da 1 a 5 |
| 2) | Grado di responsabilità | Punti da 1 a 5 |
| 3) | Livello di responsabilità istruttoria | Punti da 1 a 5 |

| | | |
|----|--------------------------------------|------------------------|
| b) | RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE | Max punti n. 10 |
| 1) | Responsabilità civile | Punti da 1 a 5 |
| 2) | Responsabilità procedimenti di spesa | Punti da 1 a 5 |

PUNTEGGI >INDENNITA'

Da 21 a 25 Punti = €. 100% indennità massima
 Da 16 a 20 Punti = €. 75% indennità massima
 Da 11 a 15 Punti = €. 50% indennità massima
 Da 5 a 10 Punti = €. 100% indennità minima

a) **Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**

a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;

Comune di Aggius

Provincia di Sassari

a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) **Responsabilità professionale, che comprende:**

b.1 = Responsabilità civile;




b.2 = Responsabilità di procedimenti di spesa.



| DESCRIZIONE | AGGIUS |
|-------------------------------------------------|--------------------|
| DESTINAZIONI A VALERE SU RISORSE FISSE | |
| Totale ripartibile | € 80.273,44 |
| Istat+incentivi funz.tecniche+recupero evasione | € 39.500,00 |
| differenza ripartibile | € 40.773,44 |

| | |
|---------------------------------------------------|--------------------|
| Progressioni orizzontali storiche | € 20.971,75 |
| Progressioni orizzontali contratte nell'anno | |
| Indennità di comparto | € 6.018,30 |
| Indennità professionali (es. educatrici) | € 0,00 |
| Indennità particolari responsabilità (IPR) | € 0,00 |
| Indennità specifiche responsabilità | € 700,00 |
| Indennità di rischio | € 150,00 |
| Indennità di disagio -maneggio valori | € 637,00 |
| Indennità di reperibilità | € 2.431,00 |
| Maggiorazioni lavoro festivo | € 0,00 |
| Posizioni organizzative (solo enti con dirigenza) | € 0,00 |
| Altri istituti | € 250,00 |
| TOTALE UTILIZZI STABILI | € 31.158,05 |

| | |
|---------------------------------------------------|-------------|
| DESTINAZIONI A VALERE SU RISORSE VARIABILI | |
| Produttività collettiva | € 9.294,88 |
| Produttività individuale | € 320,51 |
| Incentivi tecnici | € 25.000,00 |
| Istat | € 12.000,00 |
| Altri istituti variabili | € 2.500,00 |

| | |
|---------------------------|-------------|
| TOTALE UTILIZZI VARIABILI | € 49.115,39 |
| TOTALE UTILIZZO FONDO | € 80.273,44 |

Da tenere separate dalle risorse del fondo, come tetti a parte:

| | |
|----------------------------------------------|-------------|
| Fondo straordinario | € 1.211,67 |
| Fondo posizioni organizzative e di risultato | € 37.583,66 |

Capot



