



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL BIENNIO 2019 - 2020**

In data 28 dicembre 2018 alle ore 11,40 presso la residenza municipale del comune di Iglesias, a seguito di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva formulata dalla Giunta Comunale n. 374 del 20.12.2018, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Dott.ssa Lucia Tegas– Segretario comunale	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
Componente – Dott. Paolo Carta – Dirigente Settore Socio Assistenziale e culturale	P []	A <input checked="" type="checkbox"/>
Componente – Ing. Pierluigi Castiglione – Dirigente Settore Tecnico	P []	A <input checked="" type="checkbox"/>
Componente – Ing. Lamberto Tomasi– Dirigente Settore Programmazione, pianificazione e gestione del territorio	P []	A <input checked="" type="checkbox"/>

- la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	P []	A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	P []	A []
OO.SS. Territoriale	CISL FP	P []	A []
OO.SS. Territoriale	CSA	P []	A []
R.S.U. Aziendale	– <i>Renzo Citra</i>	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	– <i>Paolo Carta Riccardo</i>	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	– <i>Gruppo Bonasini</i>	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	– <i>Luca Amibola</i>	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	–	P []	A []
R.S.U. Aziendale	–	P []	A []
R.S.U. Aziendale	–	P []	A []
R.S.U. Aziendale	–	P []	A []
R.S.U. Aziendale	–	P []	A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il biennio 2019 – 2020.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente	
Componente	_____
Componente	_____
Componente	_____

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP	_____
OO.SS. CGIL – FP	_____
OO.SS. UIL - FPL	_____
OO.SS. CSA	_____
R.S.U. Aziendale	



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I – Disposizioni Generali	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale.....	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	5
Art. 5 – Sistema relazioni sindacali.....	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	7
CAPO I – Risorse e Premialità.....	7
Art. 6 – Quantificazione delle risorse.....	7
Art. 7 – Strumenti di premialità	8
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	9
Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	9
CAPO III – Progressione economica orizzontale.....	10
Art. 9 – Criteri generali	10
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	11
Art. 10 – Principi generali	11
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	11
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità.....	12
Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	15
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	16
Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.	16
CAPO VI – Performance e Premio individuale.....	18
Art. 15 - Disciplina della performance e del premio individuale.....	18
CAPO VII – Sezione polizia locale.....	20
Art. 16 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.	20
Art. 17 – Proventi delle violazioni al codice della strada.....	20
Art. 18 – Indennità di servizio esterno	20
Art. 19 – Indennità di funzione	21
CAPO VIII – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative	202
Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative	22
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	24
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro	24
Art. 21 – Reperibilità.....	24
Art. 22 – Turnazioni	24
Art. 23 – Lavoro straordinario e Banca delle ore	24
Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale	25
Art. 25 – Flessibilità dell’orario di lavoro	25
Art. 26 – Orario multiperiodale.....	25
Art. 27 – Cessione delle ferie	25
Art. 28 – Welfare integrativo	257
CAPO II – Discipline Particolari	27



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

Art. 29 – Personale comandato o distaccato	27
Art. 30 – Salario accessorio del personale a tempo parziale	27
Art. 31 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	27
CAPO III – Disposizioni Finali.....	28
Art. 32 – Salute e sicurezza sul lavoro	28
Art. 33 - Clausola finale	28

[Handwritten signatures and initials]



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI 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 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, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 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) 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";
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 361 del 18 dicembre 2018;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, attualmente in fase di definizione;
 - g) 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.

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. Esso avrà vigenza dal **1° gennaio 2019 e sino al 31 dicembre 2020**;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, verranno 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 forma maggiore, debba avvenire entro il mese ottobre di ciascun anno;



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

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 convocherà la riunione entro 10 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; 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 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.

Art. 5 - Sistema relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2 e dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'ente.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a. partecipazione;
 - b. contrattazione integrativa.
3. Nell'ambito della partecipazione, l'informazione è data mediante posta elettronica certificata (PEC)



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

alle OO.SS. firmatarie del CCNL. Al fine di garantire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, la convocazione della delegazione trattante per le materie previste all'art.7 del CCNL 21.5.2018 è proposta nei 15 giorni successivi alla data di trasmissione dell'informazione.

4. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 6 – 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 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) o altri 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. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art.67, comma 4 CCNL 21.5.2018 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente. Trattandosi di risorse variabili devono essere strettamente correlate ad obiettivi previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.
3. L'integrazione prevista dall'art.67, comma 5 (di parte variabile) CCNL 21.5.2018 è eventuale ed è rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente; non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi anche di mantenimento sono previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) ovvero l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.
4. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D. Lgs.n.150/2009 è eventuale e non può essere confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura fino 2/3, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di Performance e quindi validati dall'Organismo di valutazione.

P. B. C. K. M.



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), 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) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste 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 meglio definite al successivo articolo 9.
 - 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, lettere a) e c) del CCNL.



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

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

Art. 8 – 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, 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 produttività 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.

[Handwritten signatures]



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 9 – 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 nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

Bey

Aut. Pto. CA. GR



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

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

Art. 10 – 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 Dirigente competente;
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 Dirigente;
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.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 11 a 16) si applicano dal 1° gennaio 2019.

Art. 11 – 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'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 ;
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 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

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 (esempio: autista di scuolabus).

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.

3.C. MANEGGIO VALORI

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 incaricati di specifico maneggio valori e individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Dirigenti, sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali, tenendo presente che devono essere svolti compiti e funzioni differenti rispetto alle ordinarie attività e mansioni lavorative dei dipendenti sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente:

- a) In apposita conferenza dei dirigenti si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità - nel rispetto dei parametri riportati al successivo comma 2) - e potranno essere attribuite, successivamente, dal competente Dirigente, con atto scritto, 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. Possono



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

- essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) 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;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Dirigenti di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.
2. Le fattispecie alle quali la Conferenza Dirigenti dovrà fare riferimento sono le seguenti e dovranno essere complessivamente possedute ai fini del riconoscimento dell'indennità:
- 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;
- 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 gestionale, che comprende:**
- b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
- b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
- b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività, anche in relazione a quanto previsto nel PTPCT;
- c) Responsabilità professionale, che comprende:**
- c.1 = Responsabilità di processo;
- c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- c.3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Dirigente.
3. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 250,00 ad un massimo di €. 2.500,00, è determinato dal competente Dirigente applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.
4. 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.



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

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 GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività anche in relazione a quanto previsto nel PTPCT;	Punti da 1 a 5

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

PUNTEGGI >INDENNITA'

Da 40 a 45 Punti	= €. 2.500,00
Da 30 a 39 Punti	= €. 2.000,00
Da 27 a 29 Punti	= €. 1.500,00
Da 24 a 26 Punti	= €. 1.250,00
Da 22 a 23 Punti	= €. 1.000,00
Da 20 a 21 Punti	= €. 750,00
Da 11 a 19 Punti	= €. 500,00
Da 3 a 10 Punti	= €. 250,00

Fatto salvo che siano presenti i requisiti di cui sopra, ai fini del riconoscimento dell'indennità di specifica responsabilità, l'importo da erogare effettivamente annualmente sarà commisurato alla valutazione dell'incarico assegnato secondo i seguenti parametri:

MODALITA' DI ESERCIZIO DELLA RESPONSABILITA'	
Sufficiente	50 %
Significativo	70 %
Rilevante	90 %
Elevato	100

5. Al dipendente che, nell'anno di riferimento, sia stato assente dal lavoro a qualsiasi titolo - escluse le sole assenze per usufruire del congedo ordinario (ferie) - per un periodo, anche frazionato, superiore a 60 giorni, compresi sabato, domenica e festivi se ricadenti nei giorni di assenza, l'indennità sarà riconosciuta in proporzione al periodo di effettivo esercizio. Nei confronti di coloro che abbiano fruito nell'anno, di istituti correlati all'assenza giustificata dal



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

lavoro per infortunio sul lavoro e/o particolari motivi di protezione sociale, come ad esempio maternità o paternità, nonché assistenza ai disabili in situazione di gravità, il limite di cui sopra è elevato a 90 giorni di assenza nell'anno di riferimento, compresi sabato, domenica e festivi se ricadenti nei giorni di assenza.

6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili.

Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:
 - a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
 - c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d. compensa 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); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette nonché ai dipendenti incaricati di specifica responsabilità;
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - a) € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
 - b) € 200,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
 - c) € 350,00 agli Ufficiali Elettorali;
 - d) € 350,00 al Responsabile dei Tributi;
 - e) € 350,00 al responsabile dei servizi di protezione civile;
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Dirigente definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto.
5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;
7. Al dipendente che, nell'anno di riferimento, sia stato assente dal lavoro a qualsiasi titolo - escluse le sole assenze per usufruire del congedo ordinario (ferie) - per un periodo, anche frazionato, superiore a 60 giorni, compresi sabato, domenica e festivi se ricadenti nei giorni di assenza, l'indennità sarà riconosciuta in proporzione al periodo di effettivo esercizio. Nei confronti di coloro che abbiano fruito nell'anno, di istituti correlati all'assenza giustificata dal lavoro per infortunio sul lavoro e/o particolari motivi di protezione sociale, come ad esempio maternità o paternità, nonché assistenza ai disabili in situazione di gravità, il limite di cui sopra è elevato a 90 giorni di assenza nell'anno di riferimento, compresi sabato, domenica e festivi se ricadenti nei giorni di assenza.



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 14.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

1. Tali 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 secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del Settore competente.

Art. 14.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL.

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
 - 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. 269/2003);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del Settore competente.

Art. 14.3 – 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. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente;
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.



Comune di Iglesias
Provincia di Sud Sardegna

Leg

Ant. P. B. G. ON



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 15 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. In coerenza con quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance:
 - a. I premi sono erogati in misura proporzionale alle valutazioni conseguite ed ai periodi utili di servizio ai fini del raggiungimento dell'obiettivo.
 - b. Non può essere riconosciuto alcun emolumento a titolo di premio al dipendente che, nell'anno di riferimento, sia stato assente dal lavoro a qualsiasi titolo - escluse le sole assenze per usufruire del congedo ordinario (ferie) - per un periodo, anche frazionato, superiore ai 60 giorni, compresi sabato, domenica e festivi se ricadenti nei giorni di assenza. Nei confronti di coloro che abbiano fruito nell'anno, di istituti correlati all'assenza giustificata dal lavoro per infortunio sul lavoro e/o particolari motivi di protezione sociale, come ad esempio maternità o paternità, nonché assistenza ai disabili in situazione di gravità, il limite di cui sopra è elevato a 90 giorni di assenza nell'anno di riferimento, compresi sabato, domenica e festivi se ricadenti nei giorni di assenza.
 - c. Non è ammesso alla premialità il dipendente che, nell'anno di riferimento, sia stato oggetto di sanzione disciplinare, escluso il rimprovero verbale e scritto.
 - d. L'ammissione del dipendente alle incentivazioni per progettazioni (ex art. 93 D.lgs. 193/2006), per funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016) determinerà una decurtazione percentuale del premio annuale sulle performance come sotto indicata:
 - Per incentivo annuo lordo inferiore ad € 300,00: nessuna decurtazione.
 - Per incentivo annuo lordo compreso fra € 300,00 ed € 1.000,00: percentuale di decurtazione della performance variabile del 10%.
 - Per incentivo annuo lordo compreso fra € 1.000,00 ed € 2.000,00: percentuale di decurtazione della performance variabile del 20 %.
 - Per incentivo annuo lordo compreso fra € 2.000,00 ed € 2.800,00: percentuale di decurtazione della performance variabile del 50 %.
 - Per incentivo annuo lordo superiore ad € 2.800,00: percentuale di decurtazione della performance fissa dell'80%.
2. Il CCNL stabilisce le quote delle specifiche risorse da destinare rispettivamente alla performance organizzativa ed a quella individuale. Le parti prendono atto che lo strumento valutativo adottato dal Comune di Iglesias prevede una valutazione integrata della performance organizzativa ed individuale.
3. Al personale che consegue le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del CCNL Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018 pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuito al personale valutato positivamente.
4. La quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la maggiorazione è fissata nel 15% del personale valutato sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, arrotondato per eccesso/difetto all'unità superiore /inferiore a 5 in proporzione al numero di dipendenti di ciascun settore . In caso di parità si tiene conto dei punteggi ottenuti nel triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato dalla maggiore anzianità di servizio.



Comune di Iglesias Provincia di Sud Sardegna

5. Fermo restando che il valore complessivo delle risorse destinate alla performance individuale è demandata all'Ente ed alla contrattazione decentrata per il suo utilizzo, l'attribuzione della produttività individuale ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa avviene nel rispetto di quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente sia in termini di valutazione minima che di presenza lavorativa nell'anno.

6. La valutazione negativa, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, non dà diritto ad alcuna retribuzione incentivante, oltre a quanto previsto dall'ordinamento vigente e rileva ai fini dell'insufficiente rendimento dal D. Lgs.n.165/2001.

3. La somma da attribuire a ciascun dipendente è determinata secondo la seguente procedura. In via preliminare si individua per ciascun dipendente un coefficiente di valutazione (C.d.V.), il quale è parametrato su due fattori:

- a) Parametro di categoria (P.C.): si tratta di un moltiplicatore che si applica per ciascuna categoria prevista dal CCNL, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance;
- b) Orario di lavoro (in percentuale) rispetto al tempo pieno di 36 ore settimanali;
- c) Peso ponderale degli obiettivi per i quali è previsto il contributo del dipendente.

Quindi, $C.d.V. = (P.C.) \times (\% \text{ orario di lavoro}) \times (\text{valore ponderale obiettivi})$

La quota teorica di fondo destinato alla valorizzazione della performance individuale spettante a ciascun dipendente è il risultato del prodotto tra il singolo C.d.V. ed un moltiplicatore costante dato dal rapporto tra la somma complessiva a disposizione per la performance individuale di ciascun obiettivo e la somma di tutti i C.d.V. dei dipendenti. La Quota teorica del fondo spettante al singolo dipendente è pari a:

$C.d.V. \text{ del dipendente} \times (\text{TOTALE Risorse performance individuale} / \text{TOTALE C.F.V.})$

Alla quota teorica spettante al dipendente viene applicata la percentuale corrispondente al Punteggio della Valutazione (P.V.), il quale risulta dalla scheda di valutazione redatta ai sensi del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. La somma degli importi parziali così calcolati determina l'ammontare del premio complessivo.

7. Qualora specifiche risorse siano state destinate, secondo quanto previsto dal CCNL e dal CCDI, alla performance organizzativa, si applicano, alle valutazioni del personale non titolare di posizione organizzativa, specifici correttivi come previsti dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance. Alla quota individuale determinata per la valorizzazione della performance individuale, è applicato un correttivo economico in relazione al livello di performance organizzativa rilevato, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente. In caso di livello di performance organizzativa pari o superiore al punteggio determinato nel Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, il corrispettivo economico individuale è determinato secondo un calcolo proporzionale che tiene conto della valutazione complessiva, conseguente all'applicazione dei correttivi di cui sopra, e del numero degli aventi diritto. Non accedono alla presente disciplina i dipendenti che hanno ottenuto un punteggio superiore a quanto determinato dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, nell'ambito dei correttivi previsti in materia di prevenzione della corruzione.

5. Il premio correlato alla performance individuale valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del Piano Esecutivo di Gestione o altro strumento analogo di programmazione sono individuati gli obiettivi individuali del personale dipendente strettamente correlati ai premi di performance individuale.



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

CAPO VII – Sezione polizia locale

1. 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. 16 – 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;
 - al regolamento comunale adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU, approvato dalla Giunta Comunale;
2. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019, previa approvazione del regolamento di cui sopra.

Art. 17 – 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, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.
2. L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta.

Art. 18 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-*quinqües* 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 1,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
3. Il Comandante della Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
4. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.
5. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

Art. 19 – Indennità di funzione

1. L'eventuale esercizio di specifica funzione che comporta compiti di responsabilità connessi al grado rivestito del personale che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 1.500,00.
2. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate
3. L'indennità è corrisposta annualmente previa verifica dell'attribuzione di un incarico di responsabilità individuate e determinate dal Dirigente/Comandante di Polizia Locale. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
4. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:
 - a. individuazione a cura del Dirigente/Comandante di Polizia Locale dei compiti che comportano l'esercizio di particolari funzioni in relazione al grado rivestito;
 - b. graduazione da parte del Dirigente/Comandante di Polizia Locale delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:
 - Peso oggettivo della responsabilità anche in relazione al livello di rischio determinato in sede di approvazione del PTPCT (max 50/100);
 - Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);
 - Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);
 - c. attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del Comandante di Polizia Locale negli importi così determinati:
 - da 91 a 100 € 1.500,00
 - da 81 a 90 € 1.250,00
 - da 71 a 80 € 1.000,00
 - da 61 a 70 € 750,00
 - da 51 a 60 € 500,00
 - da 41 a 50 € 250,00
5. Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.
6. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

CAPO VII – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. L'ente individua, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL 21.5.2018 le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione e di risultato in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate e nell'ambito delle risorse appositamente destinate.
2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative.
3. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato è determinata in una misura che non può essere inferiore al 15% del fondo complessivamente determinato per la retribuzione accessoria delle posizioni organizzative. Lo stesso, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, è suddiviso in budget distinti con lo scopo di:
 - a. valorizzare gli obiettivi individuali. Ogni obiettivo è quindi valorizzato, secondo un riparto proporzionale, in relazione al peso ad esso attribuito secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance. La somma delle singole valorizzazioni determina l'ammontare complessivo per ciascuna posizione organizzativa;
 - b. valorizzare i comportamenti organizzativi agiti. La valorizzazione individuale è determinata secondo quanto ottenuto dalla media aritmetica in relazione al numero delle posizioni organizzative e del valore ponderale di ciascuna posizione organizzativa;
 - c. valorizzare la performance organizzativa. La valorizzazione individuale è determinata secondo quanto ottenuto dalla media aritmetica in relazione al numero delle posizioni organizzative.
4. La retribuzione di risultato potenziale è data dalla somma di tutte le valorizzazioni di cui alle lettere precedenti mentre la retribuzione di risultato effettiva è determinata in relazione all'esito del processo di valutazione secondo quanto previsto dal Sistema vigente.
5. L'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21.5.2018 destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 dello stesso CCNL deve avvenire considerando l'ammontare complessivo pro-capite della parte stabile del fondo al netto del valore medio di sviluppo economico nella categoria di inquadramento e dell'indennità di comparto del personale ai cui sono conferiti i relativi incarichi.
6. Al soggetto titolare di posizione organizzativa sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 18, comma 1 lett. h) del CCNL 21.5.2018. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del Piano Esecutivo di Gestione o altro strumento analogo di programmazione sono individuati gli obiettivi strettamente correlati alla retribuzione di risultato.
7. Per ciò 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 professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

- c) 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;
 - d) 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;
 - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.
8. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nella misura seguente:
- se una P.O. percepisce fino a 10.000 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, la retribuzione di risultato subisce una riduzione del 10 %;
 - se una P.O. percepisce da 10.000 a 15.000 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, la retribuzione di risultato subisce una riduzione del 20%;
 - se una P.O. percepisce oltre 15.000 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, la retribuzione di risultato subisce una riduzione del 50%.

CR
Rto C/O



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 21 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; L'Ente può assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
4. Nel caso di carenza di unità di personale in possesso del profilo professionale richiesto per garantire la copertura mensile del servizio di pronta reperibilità, il limite massimo di giorni mensili in cui ciascun dipendente può essere messo in reperibilità è elevato ad otto;
5. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.
6. La misura dell'indennità di reperibilità per il servizio di pronta reperibilità svolto nei giorni festivi, anche infrasettimanali, è elevato ad Euro 20,66 per 12 ore al giorno

Art. 22 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:
 - a) 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. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 30 % su base mensile.
2. 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.
3. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

Art. 23 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. 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 180 annue;



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

- 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 50 ore. Tali ore potranno essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 24 – 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 dodici mesi, per le seguenti ragioni:
- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, 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, che preveda la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per mezz'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il Dirigente/responsabile di servizio;
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 del CCNL 21 maggio 2018;
 - 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

Art. 26 – Orario multiperiodale

1. Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.
2. 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 multiperiodo e in relazione a



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

Art. 27 - Cessione delle ferie

1. Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e al CCNL vigente, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito le ferie maturate nell'anno e residue alla data del 31 dicembre dell'anno di maturazione ai lavoratori dipendenti, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.
2. Entro il 31 gennaio di ogni anno il personale che cede le ferie comunica al proprio dirigente il numero di giorni che cede per le finalità di cui sopra.
3. Le ferie cedute sono inserite in una "banca delle ferie" gestite dal dirigente secondo le finalità di cui al comma 1.

Art. 28 - Welfare integrativo

1. Eventuali benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

sono definiti in apposita sessione di contrattazione integrativa nei limiti delle disponibilità già stanziata dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 29 – 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'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. 30 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

Art. 31 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

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





Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

CAPO III – Disposizioni Finali

Art. 32 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D. Lgs. n° 81/2008 e ss.mm.. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze, funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine di innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali. Le OO.SS. e le RSU si impegnano ad individuare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.
2. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti verificano le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte anche in relazione alle misure necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

Art. 33 - Clausola finale

1. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Il presente contratto sarà trasmesso, a cura dell'amministrazione, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'A' and 'CR' on the right, with 'Pw Ck' written below them.



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

Allegato "A" al CCDI 2018/2020

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. In sede di Conferenza dei Dirigenti di Settore, le somme aggiuntive vengono suddivise tra le strutture, destinando a ciascun settore un proprio *budget*.
3. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti del settore, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
4. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
 - a. **Punti 70** – risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:
Primo anno del triennio: peso 20 punti correlati alla valutazione massima;
Secondo anno del triennio: peso 20 punti correlati alla valutazione massima;
Terzo anno del triennio: peso 30 punti¹ correlati alla valutazione massima.
 - b. **Punti 15**: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;
 - c. **Punti 15**: competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi:
Vengono riconosciuti punti 1,5 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 quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).
5. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi. Il criterio dei 36 mesi di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata.
6. Sono ammessi a partecipare alle PEO anche i dipendenti transitati a seguito di processi di mobilità fra enti, fermo restando il possesso dei requisiti richiesti
7. La progressione economica avrà decorrenza dal 01 gennaio dell'anno nel quale verrà stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto;

¹ Esempio: valutazioni triennio 2015/2017: pesatura 2015 = 20 punti; 2016 = 20; 2017 = 30 punti.



Comune di Iglesias

Provincia di Sud Sardegna

8. Le graduatorie, distinte per settori, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del 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.
9. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
10. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 30% dei dipendenti dell'ente. Per ogni settore organizzativo non sarà possibile prevedere progressioni economiche in misura superiore al 50% dei dipendenti che ne hanno diritto, conteggiati complessivamente.
11. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
12. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria².
13. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4 e 5. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 2, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente, titolari dell'incarico.

² Si veda, art. 51, comma 7, CCNL.