CITTÀ DI SANLURI

Contrattazione Decentrata Anno 2022

Parte Economica 2022

L'anno 2022 il giorno 11 del mese di Novembre, nell'Ufficio del Segretario Comunale di questo comune, sono comparse le rappresentanze sindacali e i rappresentanti di parte pubblica individuati nel Segretario Comunale e nei Responsabili di Area nominati con deliberazione della Giunta comunale n. 188 del 15/10/2021 e aggiornati con i decreti sindacali di nomina, nelle persone dei signori:

Parte Pubblica	Incarico	Presente	Assente
Dr. Giorgio Sogos	Segretario Comunale - Presidente	X	
Dott.ssa Anna Maria Frau	Resp.le dell'Area Economico Finanziaria	X	
Ing. Ignazio Pittiu	Resp.le dell'Area Tecnica		
Dott.ssa Graziella Doi	Resp.le dell'Area Sociale	X	
Dott.ssa Alessia Etzi	Resp.le dell'Area Cultura, Sport e Turismo	X	
Dr. Roberto Gallus	Resp.le dell'Area Vigilanza e Attività Produttive	X	

Parte Sind. Aziendale	Incarico	Presente	Assente
Sig. Fulvio Pisano	Rappresentante – UIL	X	
Sig.ra M. Cristina Zedda	Rappresentante – UIL	X	
Sig.ra Urpi Francesca	Rappresentante – CISL	X	
Sig. Pisano Vittorio	Rappresentante – CISL	X	

Parte Sind. Territor.	Incarico	Presente	Assente
	Rappresentante – CISL		
	Rappresentante – CGIL		
	Rappresentante – DI.C.C.A.P.		
CRISTINA Zedda	Rappresentante – UIL	Zedda	

Risorse stabili e variabili

Le risorse stabili e variabili per l'anno 2022 sono state quantificate con determinazione n. 294 del 10/03/2022, integrate con determinazione n. 1093 del 12/08/2022, come dettagliatamente riportato nel prospetto seguente:

DESCRIZIONE	IMPORTI
Risorse stabili	
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - *(ART. 67 C.1 CCNL 21.5.2018)* - Come certificato dall'organo di revisione contabile €. 100.102,21 + differenze incrementi retributivi 2002-2009 €. 3.998,43	104.100,64
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. *(SOLO ENTI CON DIRIGENZA)*	
(3a) INCREMENTO DI EURO 83,20 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE (IN SERVIZIO AL 31.12.2015) (ART. 67, C. 2, LETT. A)	4.825,60
(3b) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI (ART. 67, C. 2, LETT. B)	3.712,08
(3c) INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE DA STABILIZZAZIONI ART. 20 DLGS 75/2017 (ART. 67, C. 2, LETT. H)	
(4) R.I.A. E ASSEGNI *AD PERSONAM* NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO sino al 2016 €. 12.890,10 - 2017 €. 1.226,68 - 2019 €. 1.357,72 - 2020 €. 664,69 - 2021 €. 956,28	17.095,47
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE *(ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165)*	
(6a) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO (QUOTA OBBLIGHI DI LEGGE)	
(6b) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO (QUOTA SCELTE DELL'ENTE)	
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)	
(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI **Adeguamento al limite 2016**	11.644,10
(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015	9.791,43
TOTALE RISORSE STABILI	**108.298,26**

a) Risorse variabili soggette a limitazione

(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)*	
(13) RECUPERO EVASIONE ICI - *(ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)*	
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - *(ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)*	5.850,78
(15) MESSI NOTIFICATORI - *(ART. 54, CCNL 14.9.2000)*	
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - *(ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)*	
(17) COMPENSI *UNA TANTUM* (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO *(ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)*	220,57
(18) INCENTIVI FINANZIAMENTO REGIONALE L.R. 19/97 -*(ART. 67, C. 3,LETT. C) CCNL 21.5.2018)*	9.654,50
(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI	1.376,87
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)	**14.348,98**

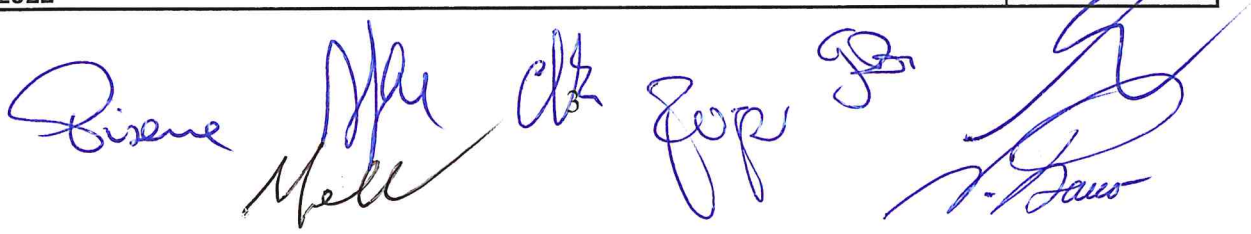
b) Risorse variabili non soggette a limitazione

(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - *(ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018) ANNO 2020 €. 473,01*	473,01
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - *(ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011)*	
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - *(ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)*	30.000,00
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, *ECC.* - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)*	532,43
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - *(ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018) ANNO 2020 €.7.615,27- ANNO 2021 €. 2.919,22*	10.534,49
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - *(ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)*	
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - *(ART. 27, CCNL 14/9/2000)*	
(26) INCENTIVO PER POTENZIAMENTO RISCOSSIONE ENTRATE - *(ART. 1, C. 1091, L. 145/2018)*	15.000,00
(27) INDENNITA' SERVIZI DI ORDINE PUBBLICO POLIZIA LOCALE PER CONTENIMENTO DIFFUSIONE COVID-19	4.004,00
(28) INDENNITA' DI COMPARTO A CARICO BILANCIO	2.150,55
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	**62.694,48**
TOTALE RISORSE VARIABILI	**77.043,46**
TOTALE	**185.341,72**

TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	**114.109,56**
(A SOMMARE) FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO (SOLO PER ENTI SENZA DIRIGENZA)	**69.602,04**
TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	**183.711,60**

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 LORDO	**183.711,60**
A DEDURRE: RISORSE DESTINATE NEL 2016 A FINANZIARE P.O. *(SOLO ENTI CON DIRIGENZA)*	
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 NETTO	**183.711,60**

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2022				
	IMPORTO RISORSE DECENTRATE STABILI		**€**	**108.298,26**
1	**1. IMPORTO RISORSE STABILI INVESTITE IN P.E.O.**	**-€ 50.367,96**		
2	**2. IMPORTO RISORSE STABILI INVESTITE IN INDENNITA' DI COMPARTO**	**-€ 23.043,03**	**-€**	**73.706,03**
3	**3. IMPORTO RISORSE STABILI INVESTITE NELLA RICLASSIF. PERS. EX 1^ E 2^ Q.F. E AREA VIGILANZA**	**-€ 295,04**		
	IMPORTO RISORSE DECENTRATE STABILI SPENDIBILI		**€**	**34.592,23**
UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2022				
	IMPORTO RISORSE DECENTRATE VARIABILI		**€**	**77.043,46**
1	**INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE**	**-€ 30.000,00**		
2	**INCENTIVO PER POTENZIAMENTO RISCOSSIONE ENTRATE**	**-€ 15.000,00**		
3	**FONDI ISTAT A DESTINAZIONE VINCOLATA**	**-€ 532,43**	**-€**	**51.686,98**
4	**INDENNITA' SERVIZIO ORDINE PUBBLICO POLIZIA LOCALE PER CONTENIMENTO DIFFUSIONE COVID-19**	**-€ 4.004,00**		
5	**INDENNITA' DI COMPARTO A CARICO BILANCIO**	**-€ 2.150,55**		
	IMPORTO RISORSE DECENTRATE VARIABILI SPENDIBILI		**€**	**25.356,48**
	IMPORTO RISORSE DECENTRATE STABILI E VARIABILI SPENDIBILI NELL'ESERCIZIO 2022		**€**	**59.948,71**



ART. 1 – Utilizzo risorse

Le risorse stabili per l'anno 2022 sono quantificate in euro 108.298,26 e sono utilizzate per il finanziamento dei seguenti istituti contrattuali:

- Progressioni economiche
- Indennità di comparto
- Riclassificazione personale ex 1° e 2° q.f. Area vigilanza
- Indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno - festivo
- Indennità di rischio
- Indennità di reperibilità
- Indennità di maneggio valori
- Indennità per specifiche responsabilità
- Indennità per ulteriori specifiche responsabilità
- Maggiorazioni – attività prestata in giornata festiva
- Attività disagiate
- Indennità servizio esterno
- Quota parte produttività

Le risorse variabili per l'anno 2022 sono quantificate in euro 77.043,46 e sono destinate al finanziamento dei seguenti istituti contrattuali:

- Risorse variabili vincolate -Incentivi alla progettazione per il responsabile del procedimento
- Risorse variabili vincolate -Incentivi recupero evasione tributaria
- Risorse variabili vincolate – finanziamenti da altri enti
- Risorse variabili – quota indennità di comparto a carico bilancio
- Quota parte produttività

ART. 2 - Progressioni orizzontali

Per l'anno 2022 sono destinate alla progressione economica orizzontale risorse stabili per euro 57.367,96 di cui per progressioni già attribuite ed in godimento al personale €. 50.367,96 e per attribuzione di nuove progressioni euro 7.000,00.

Nell'anno 2022, possono essere attribuite ulteriori n. 9 progressioni economiche orizzontali, corrispondenti al 32% del personale del Comune di Sanluri avente il requisito di 24 mesi nella posizione economica al 31/12/2021 che può partecipare alla selezione, quantificati in 29 unità arrotondato per difetto (percentuale 32% di 29= 9,28)

Le ulteriori n. 9 progressioni economiche orizzontali saranno suddivise nelle seguenti categorie:

D n. 1

C n. 7

B n. 1

A n. 0

Sulla base delle risorse stanziate per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento delle risorse stabili di cui all'art.67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art, 16 del medesimo CCNL.

Di norma entro il mese di ottobre e comunque dopo la 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 categoria, 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.

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 51: 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 10 punti;

- Secondo anno del triennio: peso 15 punti;

- Terzo anno del triennio: peso 26 punti.

b. Punti 40: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio pari a 2 (due) all'anno, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento.

c. Punti 9: competenze acquisite e certificate a seguito di piano formativo aziendale autorizzato preventivamente con deliberazione della Giunta Comunale, vengono riconosciuti punti 1 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 (es. sicurezza sui luoghi di lavoro, anticorruzione e trasparenza; ecc).

Per l'ammissione alla selezione il dipendente deve possedere il requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi.

Le graduatorie, distinte per settori, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per e-mail istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Entro detto termine (10gg) gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Segretario comunale. Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

La progressione economica avrà decorrenza al 1°gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.

Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. In caso di parità di punteggio fra più candidati, è dichiarato vincitore il dipendente collocato nella categoria più bassa, o nel caso di medesima categoria giuridica, nel profilo economico più basso.

Non sarà più possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50% dei dipendenti dell'ente. Per ogni categoria, non sarà possibile prevedere progressioni economiche in misura superiore al 50% dei dipendenti che ne hanno diritto, conteggiati complessivamente.

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 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.

In caso di stabilizzazione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo, 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 categoria.

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 la 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.

ART. 3 – Indennità di comparto

Per l'anno 2022 sono destinate al finanziamento dell'indennità di comparto euro 25.193,58 di cui risorse stabili euro 23.043,03 e risorse variabili come integrata dal bilancio comunale euro 2.150,55

ART. 4 – Riclassificazione personale ex 1° e 2° q.f.

Per l'anno 2022 l'importo delle risorse stabili per la riclassificazione del personale ex 1° e 2° q.f., risulta essere pari a euro 295,04.

ART.5 - Indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno - festivo

La turnazione, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita con provvedimento comunale, per garantire l'erogazione dei servizi di Polizia Municipale, tramite l'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni su 10 ore giornaliere per almeno 6 giorni settimanali.

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata 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 avvicendata 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 10% (arrotondato per eccesso) su base mensile, come da esempio numerico sotto riportato:

Personale Turnista: giorni lavorati nel mese: n. 26 di cui n. 13 turni al mattino e n. 13 turni al pomeriggio.

L'indennità di turno mensile potrà essere liquidata se i turni pomeridiani non sono inferiori a n. 7.

La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittima, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.

La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

a) dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;

b) dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;

c) separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.

L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%;

b) in orario festivo-notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 50%.

La corresponsione degli importi relativi alle indennità di turno e per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno può essere effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

Attualmente i servizi gestiti in turno sono il servizio di polizia municipale. Al personale in servizio compete l'indennità prevista secondo le previsioni normative giuridiche ed economiche del CCNL.

Per i lavoratori con contratto part time l'importo sarà calcolato in proporzione all'orario di lavoro.

Il limite delle risorse disponibili attribuite per l'anno 2022 sono pari a euro 11.700,00.

ART. 6 - Indennità di rischio

L'indennità prevista nella misura di euro 1,2 giornaliere, è corrisposta al personale adibito alle seguenti prestazioni di lavoro.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del responsabile di servizio che produrrà al servizio risorse umane apposita dichiarazione del proprio personale che presta le seguenti attività:

a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di guida e trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada, macchine operatrici ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (escluso dipendenti con il profilo professionale di autista)

b) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di tumulazione, esumazione e traslazione salme;

c) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fognature, caditoie stradali e canali nonché dall'utilizzo del canal-jet;

d) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione del verde (decespugliatore, tosaerba, ecc.) e dall'impiego di antiparassitari e concimi;

e) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di manutenzioni stradali con utilizzo di bitume ed emulsioni nonché dall'utilizzo di mezzi ad aria compressa;

f) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla conservazione e manipolazione di prodotti quali vernici, concimi, antiparassitari, oli e carburanti;

g) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dallo svolgimento di lavori di officina;

h) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di manutenzione degli impianti di pubblica illuminazione e dall'utilizzo dell'autoscala;

i) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo di motori ed elettropompe e dalla manutenzione dei relativi condotti;

j) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di segnaletica stradale in presenza di traffico;

k) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo di prodotti chimici all'interno di laboratori.

l) prestazioni eseguite a seguito di provvedimento del Sindaco, che comporta esposizione diretta a rischio per interventi di trattamento sanitario obbligatorio (ASO-TSO).

L'erogazione dell'indennità di rischio, una volta stipulato il CCDI economico di riferimento, può avvenire MENSILMENTE sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e delle attestazioni rilasciate dai responsabili P.O. che individuano tra il proprio personali i destinatari dei compensi e le specifiche attività esercitate di cui al comma 1. E' ridotta nei casi di contratti di lavoro part – time con le stesse percentuali di riduzione delle prestazioni di lavoro e non è corrisposta nei giorni di assenza a qualsiasi titolo.

Il limite delle risorse disponibili attribuite per l'anno 2022 sono pari a euro 1.000,00.

ART. 7 - Indennità di reperibilità

La reperibilità, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita per le seguenti aree di pronto intervento:

a) servizi di stato civile (registrazioni decessi) – n.1 addetto per ciascun turno da 6 ore tutti i sabato, domenica e infrasettimanali festivi;

b) servizi ambientali e tecnologici – n.1 addetto per ciascun turno come segue: turno da 9 ore il venerdì; turno da 12 ore il sabato; turno da 17 ore la domenica;

c) servizi lavori pubblici e manutenzioni (cantiere).

d) polizia locale – turno da 12 ore la domenica e infrasettimanali festivi;

e) protezione civile

La revoca del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

L'individuazione dei dipendenti da assegnare in turno di reperibilità è stabilita dai Responsabili di Servizio. Al dipendente è consegnato un telefono cellulare.

Il compenso per servizio di reperibilità, da liquidarsi con cadenza mensile successivo a quello di maturazione, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL.

Per le giornate di reperibilità l'indennità viene stabilita nella misura di euro 13,00 per ogni turno non festivo di dodici ore, raddoppiata in caso di reperibilità cadente in giornata festiva.

Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

E' esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio di reperibilità con gli orari di funzionamento dei servizi delle strutture interessate. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate a richiesta, con esclusione per le stesse ore della percezione del compenso.

Il limite delle risorse disponibili attribuite per l'anno 2022 sono pari a euro 4.500,00.

ART. 8 - Indennità di maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. A tal fine, vengono individuate le seguenti figure:

a) Economo comunale;

b) Agenti contabili individuati con provvedimento formale.

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

Si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

a) euro 1,00 giornaliere per chi maneggia valori annuali oltre a euro 3.000,00.

b) euro 1,50 giornaliere per chi maneggia valori oltre euro 8.000,00.

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, una volta stipulato il CCDI economico di riferimento, a consuntivo, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione.

Il limite delle risorse disponibili attribuite per l'anno 2022 sono pari a euro 600,00.

ART. 9 – Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

a) possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);

b) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Servizio, con atto scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;

c) l'assegnazione alle posizioni lavoro destinatarie dell'indennità per specifiche responsabilità determina la contestuale attribuzione della responsabilità di processo e/o di procedimenti, anche a rilevanza esterna, e la conseguente apposizione di una sigla attestante la regolarità degli atti e provvedimenti proposti al Responsabile di Servizio;

d) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

e) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

f) Nell'ambito delle risorse a tal fine destinate, la Conferenza dei Responsabili di Servizio, presieduta dal Segretario comunale, individua entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto il numero di posizioni di lavoro caratterizzate dall'assunzione di specifiche responsabilità e provvede al riparto delle somme tra i diversi Servizi.

Le fattispecie alle quali il Responsabile di Servizio dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) Responsabilità di un ufficio formalmente istituito, ossia di una struttura organizzativa caratterizzata da un buon livello di autonomia e gestione di un numero significativo di procedimenti particolarmente complessi. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa/tecnica rimesso in capo al dipendente che assume le particolari responsabilità su procedimenti e atti non definibili e non standardizzati.

b) Responsabilità per l'esercizio di compiti e funzioni ascrivibili a particolari figure previste da disposizioni normative che richiedano specifiche abilitazioni o competenze professionali nonché autonomia operativa e assunzione diretta di responsabilità esterna.

c) Responsabilità di conseguimento di obiettivi e risultati contenuti in progetti, programmi o specifici piani di attività formalmente approvati dall'ente, a condizione che non siano già remunerati attraverso altri compensi;

L'importo dell'indennità è graduato secondo i seguenti criteri:

a) l'ipotesi di cui alla lettera a) di cui al precedente comma: euro 800,00;

b) l'ipotesi di cui alla lettera b) di cui al precedente comma: euro 650,00;

c) l'ipotesi di cui alla lettera c) di cui al precedente comma: euro 500,00;

d) nel caso in cui siano formalmente attribuiti compiti di coordinamento di due o più unità lavorative interne o esterne che prestano attività in modo continuativo la misura delle indennità di cui alle precedenti lettere a), b) e c) è incrementata di:

- euro 200,00 nell'ipotesi della lettera a);

- euro 160,00 nell'ipotesi della lettera b);

- euro 120,00 nell'ipotesi della lettera c);

Le singole fattispecie di cui alle lettere a), b) e c) non sono tra loro cumulabili.

L'importo dovuto è commisurato al periodo di effettivo esercizio delle funzioni e può essere erogato mensilmente, una volta stipulato il CCDI economico di riferimento,

Non è consentito cumulare l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità con le ulteriori indennità di cui all'articolo 12, garantendone tuttavia il trattamento di maggior favore.

Qualora il Responsabile non individui personale al quale attribuire specifiche responsabilità, o nel caso in cui a seguito dell'attribuzione delle indennità suddette residuassero delle somme, queste ultime confluiranno nel budget della produttività collettiva.

Il fondo da destinare all'erogazione dell'indennità per le specifiche responsabilità non potrà essere superiore al 20% dell'ammontare delle risorse decentrate disponibili.

Si da atto che i provvedimenti di individuazione delle responsabilità dovranno essere emessi formalmente e preventivamente con determinazione, previa conferenza di servizio dei responsabili di Posizione Organizzativa;

ART. 10 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL compete al personale:

a) che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale Elettorale, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe;

b) assolve compiti di archivista informatico;

c) addetto ai servizi di protezione civile e agli uffici relazioni con il pubblico;

d) che svolge le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

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).

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

a) euro 300,00 agli Ufficiali Elettorali, di Stato Civile e di Anagrafe (delega completa);

b) euro 300,00 al Responsabile dei Tributi non titolare di P.O.;

c) euro 300,00 addetto ai servizi di protezione civile, inteso come coordinatore del servizio non titolare di Posizione Organizzativa;

d) euro 300,00 addetto agli uffici relazioni con il pubblico

L'individuazione delle fattispecie di cui alle lettere a), b), c), d) del comma 1 è di competenza del Responsabile di Servizio 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; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui, rapportata al periodo in cui sono svolte le mansioni.

Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di euro 300,00;

Non compete ai Responsabili di Servizio che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà la misura massima contrattualmente prevista pari a euro 500,00.

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, una volta stipulato il CCDI economico di riferimento, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Il limite delle risorse disponibili attribuite per l'anno 2022 sono pari a euro 1.000,00.

ART. 11 - Maggiorazioni – attività prestata in giornata festiva

Al lavoratore che presti attività lavorativa nel giorno del riposo settimanale spetta solo il trattamento previsto per tale particolare ipotesi dall'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, come sostituito dall'art.14 del CCNL del 5.10.2001: corresponsione per ogni ora di lavoro effettivamente prestata di un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett.b) del CCNL del 14/9/2000 (ora art.10, comma 2, lett.b) del CCNL del 9.5.2006) con diritto anche ad un riposo compensativo di durata corrispondente alle ore di lavoro prestate; tale disciplina trova applicazione anche nel caso di coincidenza del riposo settimanale con giornata festiva infrasettimanale.

Il limite delle risorse disponibili attribuite per l'anno 2022 sono pari a euro 2.600,00.

ART. 12 - 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 il profilo professionale 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:

a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, 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;

b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione

deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di 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.

L'erogazione dell'indennità di disagio, una volta stipulato il CCDI economico di riferimento, può avvenire SEMESTRALMENTE sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Settore unitamente ad attestazione dello svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del proprio collaboratore.

ART. 13 – Indennità di servizio esterno

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

La misura dell'indennità è stabilità in euro 1,2 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

L'erogazione dell'indennità può avvenire mensilmente previa attestazione del Responsabile del Servizio di Polizia Locale in ordine allo svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del proprio collaboratore.

Il limite delle risorse disponibili attribuite per l'anno 2022 sono pari a euro 1.900,00.

ART. 14 - Utilizzo economie risorse stabili e variabili – produttività

Le risorse stabili ancora disponibili pari a euro 4.292,23 e le risorse variabili ancora disponibili pari a euro 25.356,48 sono destinate alla produttività collettiva.

Nel rispetto delle vigenti disposizioni regolamentari adottati dall'ente, le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza appiattimento retributivo;

b) le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la primalità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:

- raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- definizione di medesimi sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardanti rispettivamente i premi per la produttività/merito e la progressione economica orizzontale. In mancanza di assegnazione di obiettivi vengono presi in considerazione quelli di mantenimento di standard quali/quantitativi in essere.

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

a) si determina il numero dei dipendenti in servizio in ogni singola categoria professionale e si attribuisce un parametro per ciascuna di esse;

b) si moltiplica il parametro per il numero dei dipendenti di ciascuna categoria e per i mesi di servizio dovuti nel corso dell'anno e procedendo alla somma di tutti i punti parametrici (arrotondati all'unità per eccesso o difetto);

c) la somma destinata annualmente alla performance si divide per il totale dei plinti parametrici ottenendo il "punto base" che moltiplicato per il parametro attribuito ad ogni singola categoria determina la relativa quota di produttività e, per divisione, il premio massimo annuo spettante a ciascun dipendente delle categorie.

Sulla base del precedente comma si ottiene:

Categoria giuridica	n. dipendenti	Parametro convenuto	Mesi di servizio	Totale punti categoria	Fondo produttività	Punto base	Importo premio per categoria	Premio max annuo per dipendente
A		100						
B/1		105						
B/3		110						
C		115						
D/1		120						
D/3		125						
TOTALE								

L'erogazione del premio di performance individuale avviene in base alle schede di valutazione annuali compilate dai Responsabili di Servizio coerentemente con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione adottato dall'ente, previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi gestionali da parte del Nucleo di Valutazione.

L'importo destinato alla performance organizzativa è pari al 60% dell'ammontare complessivo destinato alla performance. Gli obiettivi di performance organizzativa sono individuati nel Piano esecutivo di Gestione e sono oggetto di misurazione dal Nucleo di Valutazione che determina il punteggio massimo attribuibile a ciascun dipendente. Il relativo punteggio definitivo è attribuito dal Responsabile di Servizio contestualmente alla valutazione della performance individuale.

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione del premio è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- il numero delle maggiorazioni dei premi individuali da assegnare è ottenuto dividendo le economie conseguite nella distribuzione dei premi di performance per l'importo pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, arrotondato per difetto all'unità intera;
- il personale beneficiario delle maggiorazioni del premio individuale è individuato compilando, in ordine decrescente, una graduatoria delle valutazioni conseguite dal 11% dei dipendenti, arrotondati all'unità superiore, garantendo l'attribuzione di almeno un dipendente per settore purché abbia ottenuto 91 centesimi di valutazione, considerando a tal fine i singoli punteggi ponderati. In caso di parità di punteggio il premio sarà assegnato alla categoria superiore e, in caso di ulteriore parità verrà, considerata l'anzianità di servizio.

Il limite delle risorse disponibili attribuite per l'anno 2022 sono pari a euro 29.648,71.

ART. 15 - Utilizzo risorse variabili vincolate: Incentivi alla progettazione e per il responsabile del procedimento

Gli incentivi sono liquidati dal responsabile della posizione organizzativa tecnica secondo i criteri e le modalità indicate nello specifico regolamento vigente. Il responsabile unico del procedimento individua il gruppo di lavoro a supporto della propria attività per ogni singola opera e prima dell'avvio della stessa, specificando per ciascuno le attività da svolgere.

Il fondo è determinato per l'anno 2022 in via presuntiva in euro 30.000,00.

ART. 16 - Utilizzo risorse variabili vincolate: Incentivi recupero evasione tributaria

Gli incentivi sono liquidati dal responsabile della posizione organizzativa tecnica secondo i criteri e le modalità indicate nello specifico regolamento vigente. Il responsabile unico del procedimento individua il gruppo di lavoro a supporto della propria attività per ogni singola opera e prima dell'avvio della stessa, specificando per ciascuno le attività da svolgere.

Il fondo è determinato per l'anno 2022 in via presuntiva in euro 15.000,00.

ART. 17 - Utilizzo risorse variabili vincolate: Finanziamenti da altri enti

I fondi assegnati dall'ISTAT o da altri enti per l'esercizio di specifiche attività saranno assegnati al personale che le ha svolte. Il responsabile della posizione organizzativa competente per materia, organizza le attività da svolgere individuando prima dell'avvio delle stesse i dipendenti che dovranno eseguirle, la tempistica entro le quali concludere il procedimento e il salario accessorio da erogare a ciascuno. A conclusione del procedimento il responsabile attesterà la conclusione delle attività, la regolarità nell'esecuzione e liquiderà il premio spettante.

Il premio spettante ai dipendenti è quantificato preventivamente dal responsabile di servizio in quota proporzionale all'apporto dello stesso alle attività da svolgere ed è liquidato sulla base del risultato raggiunto rispetto a quello atteso.

Il fondo è determinato per l'anno 2022 in via presuntiva in euro 532,43 + euro 4.004,00 per un totale complessivo di euro 4.536,43.

ART. 18 - Riepilogo utilizzo risorse stabili e variabili

Utilizzo risorse decentrate stabili e variabili non vincolate

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE STABILI E VARIABILI NON VINCOLATE			
Art. 68 comma 1 CCNL 21/05/2018	Risorse decentrate stabili - progressioni economiche orizzontali	€	**50.367,96**
Art. 68 comma 1 CCNL 21/05/2018	Risorse decentrate stabili - indennità di comparto	€	**23.043,03**
Art. 68 comma 1 CCNL 21/05/2018	Risorse decentrate stabili - riclassificazione personale dell'ex 1^ e 2^ q.f. e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31/03/1999	€	**295,04**
Art. 68 comma 2 CCNL 21/05/2018	lett. a) Risorse decentrate stabili - Progressione economica	€	**7.000,00**
	lett. a) Risorse decentrate stabili e variabili - Produttività collettiva	€	**29.648,71**
	lett. d) Risorse decentrate stabili - indennità di turno	€	**11.700,00**
	lett. d) Risorse decentrate stabili - indennità di reperibilità	€	**4.500,00**
	lett. d) Risorse decentrate stabili - indennità maggiorazioni festivi	€	**2.600,00**
Art. 70 bis CCNL 21/05/2018	Risorse decentrate stabili - indennità di rischio	€	**1.000,00**
	Risorse decentrate stabili - indennità di maneggio valori	€	**600,00**
Art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018	Risorse decentrate stabili - indennità per incarichi specifici anagrafe e elettorale	€	**1.000,00**
Art. 56 quinquies CCNL 21/05/2018	Risorse decentrate stabili - indennità servizio esterno	€	**1.900,00**
TOTALE UTILIZZO RISORSE DECENTRATE STABILI E VARIABILI NON VINCOLATE		€	**133.654,74**
UTILIZZO RISORSE DECENTRATE VARIABILI VINCOLATE			
Art. 68 comma 2 lett. g) CCNL 21/05/2018	Compensi progettazione opere pubbliche di cui all'art. 12 L.R. n. 5/2007	€	**30.000,00**
	compensi art 1 c 1091 l 145/2008	€	**15.000,00**
	Fondi ISTAT a destinazione vincolata	€	**532,43**
	Fondi per indennità servizio esterno	€	**4.004,00**
	Indennità di comparto a carico bilancio	€	**2.150,55**
TOTALE UTILIZZO RISORSE DECENTRATE VARIABILI VINCOLATE		€	**51.686,98**
TOTALE GENERALE FONDI INCENTIVANTI		€	**185.341,72**

ART. 19 - Norme finali e programmatiche

Tutte le indennità per i lavoratori con contratto part time saranno calcolate in proporzione alla percentuale di servizio.

Le economie risultanti dopo il pagamento delle indennità confluiranno nel fondo di produttività di cui all'art. 14 del presente contratto;

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di gennaio di ogni anno al fine di definire:

- Piani di razionalizzazione di cui al DL n. 98/2011, art. 16 commi 4, 5 e 6, da adottare entro il 31 marzo di ogni anno;
- le risorse da assegnare ai vari istituti per dare titolo al pagamento delle varie indennità.

Letto confermato e sottoscritto

Parte Pubblica	Incarico	Firma
Dr. Giorgio Sogos	Segretario Comunale - Presidente	
Dott.ssa Anna Maria Frau	Resp.le dell'Area Economico Finanziaria	
Ing. Ignazio Pittiu	Resp.le dell'Area Tecnica	
Dott.ssa Graziella Doi	Resp.le dell'Area Sociale	
Dott.ssa Alessia Etzi	Resp.le dell'Area Cultura, Sport e Turismo	
Dr. Roberto Gallus	Resp.le dell'Area Vigilanza e Attività Produttive	

Parte Sind. Aziendale	Incarico	Firma
Sig. Fulvio Pisano	Rappresentante – UIL	
Sig.ra M. Cristina Zedda	Rappresentante – UIL	
Sig.ra Urpi Francesca	Rappresentante – CISL	
Sig. Pisano Vittorio	Rappresentante – CISL	

Parte Sind. Territor.	Incarico	Firma
	Rappresentante – CISL	
	Rappresentante – CGIL	
	Rappresentante – DI.C.C.A.P.	
	Rappresentante – UIL	