

# COMUNE DI SESTU

CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI

Sestu, 30/11/2023

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023/2025

### Relazione illustrativa tecnico-finanziaria

A cura del dott. Filippo Farris

#### Indice

RELAZIONE ILLUSTRATIVA		
Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge		
Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)		
A)	Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo	
B)	Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse	
C)	Effetti abrogativi impliciti	
D)	Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità	
F)	Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale	
G)	Altre informazioni eventualmente ritenute utili	
RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA		
Tale sezione della relazione viene omessa in quanto il contratto sottoscritto ha preminentemente valenza normativa, essendo i suoi effetti economici posticipati al 2024, tenuto anche conto che la definizione delle modalità di utilizzo delle risorse è stata rimessa alla stipula di appositi accordi annuali ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del CCNL.		

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa: 09/11/2023 Stipula definitiva: 29/11/2023
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023/2025
Composizione della delegazione trattante		<p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b>            Presidente: dott.Marco Marcello (Segretario Generale);            Componenti: dott.Filippo Farris (Responsabile di Settore);            dott.ssa Sandra Licheri (Responsabile di settore)</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b>  <i>(elenco sigle)</i> CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, RSU            Organizzazioni firmatarie della preintesa: CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, RSU            Organizzazioni firmatarie dell'intesa: CGIL-FP, CISL-FP, RSU</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		Il contratto si riferisce alle materie indicate dall'art. 7, comma 4, del CCNL 16/11/2022; per espressa previsione contrattuale i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo saranno negoziati con successivi accordi ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del medesimo CCNL
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?            Sì, rilasciata dal Collegio dei Revisori con verbale n.21 del 15/11/2023 acquisito al protocollo generale 0048295/2023 del 16/11/2023.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nessun rilievo</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? SI, con delibera di Giunta n.128 del 01/08/2023, nell'ambito dell'adozione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2023/2025 nel quale, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, è confluito il Piano delle performance.
		Con la medesima deliberazione di Giunta n.128 del 01/08/2023 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023/2025, anch'esso confluito nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione a norma dell'articolo 1, comma 1, lettera a) del D.P.R. n.81 del 24 Giugno 2022
		Sono state pubblicate le informazioni ex D.Lgs.33/2013

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?          La Relazione della performance relativa all'anno 2022 è stata validata dal Nucleo di valutazione con proprio verbale n.5/2023 ed approvata con delibera di Giunta n.129 del 01/08/2023.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		

**Modulo 2 Illustrazione dell' articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

Si riporta di seguito l' articolato completo del testo della preintesa sottoscritta.

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI**

**CAPO I – INQUADRAMENTO E NORME GENERALI**

**Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) normativo si inserisce nel contesto normativo vigente, all'interno della cornice prevista dall'articolo 40 del decreto legislativo n.165/2001, tenuto conto delle statuizioni di cui al Capo II del Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 16/11/2022, nel prosieguo anche "CCNL".
2. Il presente Contratto 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, con particolare riferimento a quanto previsto:
  - a) dal decreto legislativo n.165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", artt.2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - b) dal decreto legislativo n.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", artt.16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con delibera di Giunta n.69/2011 e ss.mm.ii.;
  - d) dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con delibera di Giunta n.129/2018.

**Art. 2 – Ambito di applicazione, decorrenza, validità**

1. Il presente Contratto si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, in regime di tempo pieno o di tempo parziale, salvo quanto specificatamente previsto per i singoli istituti.
2. Il presente Contratto esplica i suoi effetti dal 01/01/2024 e sino al 31/12/2025, fatte salve

eventuali differenti decorrenze indicate per le singole previsioni contrattuali.

3. Sono in ogni caso fatti salvi gli effetti giuridici ed economici maturati dal personale dipendente nel corso del 2023 in applicazione del previgente CCDI del 12/06/2019, ai sensi dell'articolo 2, comma 5, del medesimo, se ed in quanto compatibili con il presente e con le nuove disposizioni contrattuali del CCNL del 16/11/2022.
4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 16/11/2022 possono essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti, secondo quanto previsto dall'articolo 8, comma 1 del medesimo CCNL e con avvio della sessione contrattuale entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento.
5. Secondo quanto previsto dall'articolo 8, comma 8, del CCNL del 16/11/2022 il presente CCDI conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo (c.d. ultravigenza), salvo intervengano contrastanti norme di legge o disposizioni contrattuali nazionali, nel qual caso il CCDI esplicherà i suoi effetti limitatamente alle clausole compatibili con le intervenute disposizioni.
6. Il presente Contratto sostituisce, alle decorrenze indicate, ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

## CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

### Art. 3 – Verifica dello stato di attuazione del contratto

1. Con cadenza annuale le parti firmatarie verificano lo stato di attuazione del presente CCDI, ai sensi dell'articolo 8, comma 8, del CCNL del 16/11/2022.
2. Le verifiche di cui al comma 1 sono effettuate in appositi incontri tra la delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale; detti incontri sono promossi d'Ufficio dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica o sono fissati da quest'ultimo, salvo giustificati impedimenti, entro 30 giorni dalla specifica richiesta avanzata dalla delegazione sindacale.

### Art. 4 – Interpretazione autentica

1. Le clausole del presente CCDI possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, su richiesta delle parti, secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 5, del CCNL 16/11/2022.
2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure previste dall'articolo 8 del CCNL sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, ovvero sin dall'inizio della vigenza del presente contratto integrativo.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE E ISTITUTI ECONOMICI

#### Art. 5 – Determinazione delle risorse per la contrattazione decentrata

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo

sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità delle prestazioni, alla produttività nonché ai vari istituti contrattuali previsti dal Contratto collettivo, secondo le modalità di utilizzo previste dall'articolo 80 del CCNL 16/11/2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, che vi provvede attraverso il Responsabile dell'Ufficio Personale di norma entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione.

2. Il fondo annuale delle risorse decentrate, destinato alle finalità di cui al precedente comma 1, è costituito sulla base delle disposizioni previste dall'articolo 79 del CCNL del 16/11/2022.
3. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di elevata qualificazione di cui all'articolo 16 del CCNL, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2 del D.Lgs. n.75/2017 o di analoghe disposizioni di legge limitanti gli importi del salario accessorio dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni o della spesa complessiva per il personale dipendente.
4. L'Amministrazione, nell'ambito dell'informazione prevista dall'articolo 4 del CCNL del 16/11/2022, trasmette alle organizzazioni sindacali rappresentative, per il tramite dell'Ufficio competente in materia di personale, la determinazione di costituzione del Fondo delle risorse decentrate di norma entro 10 giorni dalla sua adozione e comunque preventivamente all'avvio della sessione negoziale annuale di cui all'articolo 8, comma 1 del CCNL.
5. Secondo la previsione di cui all'articolo 80 del CCNL 16/11/2022, l'Amministrazione rende disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del Fondo:
  - a) quote dell'indennità di comparto, di cui all'articolo 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22/01/2004;
  - b) indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'articolo 37, comma 4, del CCNL del 06/07/1995;
  - c) le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti al personale cessato dal servizio o che abbia acquisito la categoria superiore nell'anno precedente;
  - d) le eventuali risorse residue di cui all'articolo 79, commi 1 del CCNL 16/11/2022 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

#### Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), possono essere riconosciuti al personale dipendente i seguenti benefici economici in relazione a quanto previsto dall'articolo 80 del CCNL:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) indennità condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis del CCNL;
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'articolo 24, comma 1,

del CCNL del 14.09.2000;

- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'articolo 84 del CCNL;
- f) indennità di funzione di cui all'articolo 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'articolo 100;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21/05/2018 ivi compresi i compensi di cui all'articolo 70-ter del CCNL 21/05/2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21/05/2018, secondo la disciplina di cui all'articolo 54 del CCNL del 14/09/2000;
- i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'articolo 82, comma 2, del CCNL.

## CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE

### Art. 7 – Destinazione delle risorse

1. Le risorse finanziarie di cui al Fondo delle risorse decentrate rese disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo 6, 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;
  - 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 discenda un concreto vantaggio per la collettività e per l'Amministrazione in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali e prerogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;

- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Secondo quanto previsto dall'articolo 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022 in sede di contrattazione annuale la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'articolo 79, comma 2 [escluse le risorse indicate dalle lettere c, f, g), del CCNL 21/05/2018, costituite da: c) risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge; f) risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati; g), ipotesi non applicabile all'Ente] deve essere destinata ai trattamenti economici di cui all'articolo 80, comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), ovvero:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'articolo 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'articolo 84 del CCNL;
- f) indennità di funzione di cui all'articolo 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'articolo 100 del CCNL.

4. Almeno il 30% delle risorse di cui al precedente comma 3 deve essere destinato alla performance individuale.

#### Art. 8 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. In ossequio alla previsione di cui all'articolo 7 del decreto legislativo n.150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, il Comune di Sestu valuta annualmente le performance organizzativa ed individuale del proprio personale, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato su parere vincolante del Nucleo di valutazione.
2. Le risorse destinate alla performance sono individuate dopo l'applicazione degli altri istituti contrattuali disciplinati, fermo restando il rispetto delle percentuali minime indicate nel precedente articolo 7, commi 3 e 4.
3. Come previsto nel manuale di valutazione dell'Ente l'esito complessivo della performance individuale è determinato dalla performance organizzativa di cui all'articolo 80, comma 2, lettera a), del CCNL 16/11/2022, a cui è attribuito un peso pari al 60%, e dalla performance individuale di cui all'articolo 80, comma 2, lettera b) del CCNL, costituita

dalle componenti “obiettivi esecutivi” e “comportamenti”, a cui è attribuito un peso pari al 40%.

4. Possono accedere alla premialità correlata alla performance i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione pari ad almeno 60/100; l'importo del premio è calcolato secondo le specifiche seguenti:
  - a) ai dipendenti che conseguano valutazioni uguali o superiori al 95/100 è corrisposto il 100% del premio massimo teorico attribuibile individualmente;
  - b) ai dipendenti che conseguano valutazioni tra 60/100 e 94,99/100 compresi è corrisposta l'equivalente percentuale del massimo premio attribuibile individualmente (per esempio, ad una valutazione di 92/100 corrisponderà l'assegnazione del 92% del premio massimo teorico attribuibile individualmente nel caso specifico);
  - c) ai dipendenti che conseguano valutazioni inferiori a 60/100 non è accordata alcuna premialità;
5. Gli eventuali residui che si dovessero creare nella distribuzione dei premi in virtù dell'applicazione di quanto previsto nel precedente comma 4, lettere b) e c) sono da imputarsi:
  - a) quanto ai residui imputabili alle risorse della performance individuale, al bonus delle eccellenze di cui al successivo comma 7;
  - b) quanto ai residui imputabili alle risorse della performance organizzativa, al pagamento della premialità di coloro che rientrino nella fascia di cui al precedente comma 4, lettera a).
6. La determinazione del budget individuale potenziale previsto per la retribuzione accessoria collegata alla performance è determinata nel seguente modo:
  - a) si prende a riferimento il seguente sistema parametrico legato all'area di appartenenza:
    - area degli operatori: parametro 100;
    - area degli operatori esperti: parametro 106;
    - area degli istruttori: parametro 118;
    - area dei funzionari e dell'elevata qualificazione: parametro 130;
  - b) si determina il budget teorico per dipendente di categoria nel seguente modo:

$$\frac{\text{Budget totale}}{(\text{N.ex ctg.A} \times 100) + (\text{N.ex ctg.B1/B3} \times 106) + (\text{N.ex ctg.C} \times 118) + (\text{N.ex ctg.D} \times 130)} = \text{Coefficiente}$$

Coefficiente x parametro Area = budget teorico individuale di Area

7. Come previsto dall'articolo 81 del CCNL 16/11/2022 è definita la fascia delle eccellenze a cui è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi per la performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente, a cui accedono il 15% dei dipendenti meglio valutati in ciascun settore costituente la macrostruttura organizzativa dell'Ente, con arrotondamento all'unità più prossima; in ogni caso l'accesso alla fascia delle eccellenze richiede il possesso di una valutazione uguale o superiore al 95%; in caso di ex equo nella valutazione della performance individuale da cui derivi il potenziale riconoscimento della maggiorazione di cui al primo periodo del presente



comma ad un contingente superiore a quello previsto per ciascun Settore, ai fini del rispetto del medesimo contingente e dell'individuazione dei soggetti aventi diritto sono presi in considerazione nell'ordine i seguenti fattori:

- a) accesso alla fascia delle eccellenze per un numero inferiore di volte nell'ultimo triennio;
  - b) avere una maggiore anzianità di servizio presso l'Ente.
8. Al personale assunto o cessato in corso d'anno, o che si sia assentato dal servizio per aspettativa non retribuita per periodi superiori ai tre mesi anche non continuativi, ferma restando la necessità che allo stesso siano stati formalmente assegnati gli obiettivi, compete la premialità in misura proporzionale alla durata del servizio effettivamente prestato.

### CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

#### Art.9 – Principi generali

1. All'interno di ciascuna area, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area stessa e l'apporto del singolo alla performance dell'Amministrazione, possono essere riconosciute delle progressioni economiche, qualificate come "differenziali stipendiali" in ossequio alle previsioni di cui all'articolo 14 del CCNL 16/11/2022 e alla tabella "A" allegata allo stesso contratto.
2. I differenziali stipendiali di cui al precedente comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, possono essere riconosciuti annualmente ad una quota limitata di dipendenti, nel rispetto delle disposizioni contenute nel presente CAPO III, attraverso delle procedure selettive le quali devono conformarsi ai principi di imparzialità, trasparenza, pubblicità e pari opportunità.

#### 10 – Procedure

1. Nel limite delle correnti e disponibili risorse stabili del Fondo del salario accessorio, le parti valutano, in sede di definizione dell'accordo annuale di ripartizione delle stesse ai sensi dell'articolo 8, comma 1 del CCNL 16/11/2022, l'opportunità di destinare una quota delle medesime al finanziamento delle progressioni economiche all'interno di ciascuna area per una quota limitata di dipendenti, non superiore al 50% del personale in servizio in ciascuna area alla data di decorrenza delle medesime progressioni previste, in possesso dei previsti requisiti, con arrotondamento all'unità inferiore nel caso in cui si determinino frazioni numeriche.
2. Nell'ambito della definizione delle quote di personale da ammettere alla procedura per il riconoscimento delle progressioni economiche, al fine di garantire pari opportunità a tutti i dipendenti il budget complessivo è strutturato in modo da riconoscere per ciascuna area la stessa percentuale di progressioni in rapporto alla consistenza della medesima; nell'ambito dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, tenuto conto dei differenti manuali di valutazione dei soggetti incaricati della direzione dei settori dell'Ente (titolari degli incarichi di elevata qualificazione) ed il restante personale, nonché del conflitto di interesse in capo ai primi in quanto deputati alla valutazione dei secondi, la percentuale di cui al presente comma è riconosciuta distintamente e autonomamente ai due gruppi di soggetti.

3. Le progressioni economiche all'interno delle aree sono riconosciute con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui viene stipulato l'accordo tra le parti che ne autorizza il relativo riconoscimento.
4. Laddove l'accordo ai sensi del precedente comma 1 preveda, per l'anno di riferimento, la destinazione di una quota parte delle risorse stabili al riconoscimento dei "differenziali stipendiali" di cui all'articolo 9, il Responsabile dell'Ufficio Personale procede ad indire la relativa procedura selettiva di norma entro 30 giorni dalla stipula del medesimo accordo, assegnando al personale un termine non inferiore a 15 giorni per la presentazione delle correlate istanze, da inviarsi al protocollo informatico dell'Ente mediante l'utilizzo di un fac-simile all'uopo predisposto; al personale che risulti assente dal servizio ed impossibilitato ad inoltrare l'istanza, è comunque concessa la partecipazione attraverso delega o altri strumenti equivalenti.
5. Scaduto il termine di presentazione delle istanze ai sensi del precedente comma 4, il Responsabile dell'Ufficio Personale, sulla base dei parametri di cui all'articolo 12, redige le graduatorie di merito suddivise per aree, tenuto conto, per l'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, di quanto previsto dall'ultimo periodo del precedente comma 2, implicante la redazione di due distinte graduatorie: una composta dai soggetti che alla data di decorrenza della progressione non erano titolari di incarico di elevata qualificazione; la seconda costituita dai dipendenti che alla medesima data risultavano titolari di detto incarico.
6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

#### 11 – Requisiti di partecipazione

1. Ai fini della partecipazione alle procedure per il riconoscimento delle progressioni economiche all'interno di ciascuna area è necessario il possesso dei seguenti requisiti:
  - a) essere dipendenti a tempo indeterminato dell'Amministrazione comunale;
  - b) non aver beneficiato, nei tre anni antecedenti la data di decorrenza delle previste progressioni economiche, di alcuna progressione economica in relazione al rapporto contrattuale in essere; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate, nel senso che occorre aver maturato 36 mesi senza progressione;
  - c) non essere incorsi in sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio antecedente la data di scadenza della presentazione della domanda di partecipazione alla procedura; laddove, alla medesima data, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
2. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale del Comune.
3. Il personale che alla data di decorrenza della programmata progressione economica risulti in aspettativa ai sensi degli articoli 90 o 110 del decreto legislativo n.267/2000 non è ammesso alla procedura.

## 12 – Criteri e parametri

1. Ai fini della definizione delle graduatorie di cui all'articolo 10, comma 5, per ciascuna area, ad ogni dipendente partecipante, sulla base di quanto dichiarato nella relativa istanza, fatte salve le opportune verifiche da parte del competente Ufficio Personale, possono essere riconosciuti sino ad un massimo di 100 punti alla cui attribuzione concorrono i parametri previsti nelle seguenti tre categorie:

- a) Valutazioni performance: punteggio massimo 96%

Nell'ambito di tale categoria è presa in considerazione la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico in relazione al rapporto contrattuale in essere, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; in quest'ultimo caso l'ultima valutazione disponibile è considerata a condizione che non abbia concorso all'assegnazione di precedenti progressioni economiche; in caso di valutazioni disponibili inferiori a 3 si prendono comunque a riferimento le sole valutazioni disponibili con applicazione, ai fini della determinazione della media, del divisore fisso 3.

Per il personale transitato al Comune di Sestu in mobilità, sono acquisite le eventuali schede di valutazione emesse dall'Ente di provenienza per il periodo di appartenenza alla stessa area in cui concorre il dipendente e le relative valutazioni sono riparametrate su base 100 nel caso siano espresse in scala differente; la stessa riparametrazione si applica in caso di acquisizione di schede relative a personale comandato o in distacco presso soggetti giuridici terzi se espresse in scala differente a 100.

Per i soggetti appartenenti all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione che per la medesima annualità abbiano ricevuto due valutazioni (delle quali una ascrivibile all'incarico di responsabile di settore), è presa a riferimento la sola valutazione pertinente con la graduatoria per la quale concorrono.

La media delle valutazioni conseguite, ai fini dell'attribuzione del punteggio finale, è riparametrata al peso stabilito per il presente parametro.

Esempio: in caso di media delle valutazioni per la performance pari a 95/100 al dipendente sono riconosciuti 91,20 punti.

- b) esperienza professionale: punteggio massimo 3%

Nell'ambito di tale categoria è valutata l'esperienza professionale maturata dal singolo dipendente negli anni antecedenti al 31/12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, nei limiti degli anni utili considerabili secondo quanto riportato nella tabella seguente, nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale (in quest'ultimo caso con riproporzionamento del periodo), nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

l'esperienza da valutarsi ai fini della formulazione della graduatoria è dichiarata dal dipendente nella relativa istanza di partecipazione; in ogni caso la stessa esperienza professionale non può essere valutata in più di una procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, salvo il dipendente mediante l'utilizzo della stessa non abbia comunque conseguito il beneficio economico;

in base agli anni di esperienza professionale è accordato il punteggio previsto nella

seguinte tabella, differenziato in base all'ente presso il quale la stessa è stata conseguita, tenuto conto della specificità di quella maturata presso il Comune di Sestu, rappresentante un valore aggiunto in termini di conoscenza particolare delle procedure adottate a livello di Ente, delle caratteristiche del territorio e della popolazione, dei sistemi e degli applicativi in uso:

Esperienza professionale maturata presso l'Ente negli anni antecedenti al 31/12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto	Punteggio
Sino a 3 anni	0%
Oltre 3 anni e sino 6 anni	1%
Oltre 6 anni e sino 9 anni	1,5%
Oltre 9 anni e sino 13 anni	2,0%
Oltre 13 anni	3%

Esperienza professionale maturata presso enti terzi negli anni antecedenti al 31/12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto	Punteggio
Sino a 3 anni	0%
Oltre 3 anni e sino 6 anni	0,5%
Oltre 6 anni e sino 9 anni	0,75%
Oltre 9 anni e sino 13 anni	1,0%
Oltre 13 anni	1,5%

c) Capacità culturali e professionali: punteggio massimo 1%

In tale categoria sono valutati i seguenti titoli con attribuzione del punteggio indicato nelle tabelle in base all'area di inquadramento:

Area degli operatori (titolo richiesto per l'accesso: licenza media)		
Titolo di studio		Punti
1	Diploma professionale post scuola dell'obbligo	0,9
2	Diploma di scuola secondaria superiore (assorbe punteggio parametro 1) o titoli superiori	1,0

Area degli operatori esperti (titolo richiesto per l'accesso: qualifica professionale)		
Titolo di studio		Punti
1	Diploma di scuola secondaria superiore	0,7
2	Laurea (assorbe punteggio parametro 1)	0,8

4	Ulteriori titoli: titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca/) o iscrizione albi professionali (Max. 1 titolo valutabile)	0,2
---	---	-----

Area degli istruttori (titolo richiesto per l'accesso: diploma di scuola secondaria superiore)		
Titolo di studio		Punti
1	Laurea triennale	0,5
2	Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbe punteggio parametro 1)	0,7
3	Ulteriore n.1 titolo: lauree ulteriori o titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	0,3

Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (titolo richiesto per l'accesso: laurea triennale)		
Titolo di studio		Punti
1	Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento	0,7
2	Ulteriore n.1 titolo: lauree ulteriori o titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	0,3

In ogni caso lo stesso titolo non può essere utilizzato in più di una procedura selettiva salvo nella stessa non si sia conseguito il differenziale stipendiale.

2. Ai sensi dell'articolo 14, comma 2, lettera f) del CCNL 16/11/2022, al personale che non ha conseguito progressioni successivamente al 31/12/2004 avendo preso servizio antecedentemente a tale data, è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 2,0% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al precedente comma 1.
3. Ai fini del riconoscimento dei punteggi si tiene esclusivamente conto di quanto dichiarato dal dipendente entro i termini per la presentazione della relativa istanza; eventuali omissioni non possono essere sanate d'Ufficio neanche nelle ipotesi in cui l'Ufficio Personale possa essere in possesso delle informazioni e/o requisiti non dichiarati dall'interessato; è pertanto responsabilità del partecipante alla procedure verificare la completezza dei dati dichiarati.
4. In caso di ex aequo nell'attribuzione del punteggio in base ai criteri di cui ai precedenti commi 1 e 2, il posizionamento dei dipendenti nelle rispettive graduatorie è determinato, prioritariamente e nell'ordine, mediante l'utilizzo dei seguenti parametri:
  - a) punteggio ottenuto ai sensi del precedente comma 1, lettera a) (media valutazioni);  
in caso di ulteriore ex aequo:
  - b) avvenuto conseguimento del minor numero di progressioni economiche tenuto conto anche del sistema previgente al CCNL 16/11/2022;  
in caso di ulteriore ex aequo:
  - c) maggiore anzianità di servizio nell'Ente.

### 13 – Attribuzione dei differenziali stipendiali

1. Una volta approvate le graduatorie di cui al precedente articolo 10, comma 5, l'Ufficio Personale provvede, secondo l'ordine di posizionamento del personale, all'attribuzione dei previsti differenziali stipendiali all'interno di ciascuna area, alla decorrenza prevista e con il riconoscimento degli eventuali emolumenti arretrati, nel rispetto dei contingenti stabiliti.
2. Il/i provvedimento/i di approvazione delle graduatorie e di attribuzione dei conseguenti differenziali stipendiali a titolo di progressione economica, sono pubblicati con le forme ordinarie previste e trasmessi alle RSU e alle OO.SS. per la massima diffusione tra il personale dipendente.
3. L'effettiva erogazione dei differenziali stipendiali al personale è di norma rinviata alla scadenza dei termini per la presentazione di eventuali impugnative avverso i relativi provvedimenti ovvero al decorso del termine di almeno 60 giorni dall'avvenuta pubblicazione delle graduatorie.
4. Nelle ipotesi in cui a seguito del riconoscimento delle progressioni ai sensi del precedente comma 1 residuino delle risorse rispetto a quelle preventivate (casi di part-time), le stesse economie rientrano nella disponibilità del Fondo delle risorse decentrate.

## CAPO IV

### Compensi, indennità e benefici

#### Art.14 – Principi generali

1. Nel presente Capo sono definite le condizioni per l'erogazione delle indennità accessorie e i relativi importi secondo quanto previsto dal CCNL.
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le aree di inquadramento, saldo diversamente previsto dal CCNL.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza dei funzionari responsabili dei settori all'interno dei quali il personale risulta essere incardinato.
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 di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario responsabile di Settore.
8. Fatte salve eventuali eccezioni previste per i singoli istituti contrattuali, le indennità a carattere mensile o annuale sono riproporzionate nel caso debbano essere assegnate per

periodi di lavoro rispettivamente inferiori al mese o all'anno e non competono in caso di assenza dal servizio.

#### Art.15 – Indennità condizioni lavoro

(art.70 bis CCNL 21/05/2018 e art.84-bis CCNL 16/11/2022)

1. Gli enti corrispondono un'unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate (comma 3);
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute (comma 4);
  - c) implicanti il maneggio di valori (comma 5).
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
3. La condizione di disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente, per il verificarsi della quale vengono individuati i seguenti fattori rilevanti:
  - a) prestazione per assistenza agli organi istituzionali, con orario di convocazione al di fuori del normale orario di lavoro, in ragione della non possibile esatta predeterminazione della prestazione lavorativa che verrà richiesta al dipendente:
    - si conviene un'indennità di € 15,00 lordi al giorno, comprensiva dell'eventuale sconfinamento dell'orario lavorativo alla giornata successiva, per ogni seduta del Consiglio comunale;
    - si conviene un'indennità di € 10,00 lordi al giorno, comprensiva dell'eventuale sconfinamento dell'orario lavorativo alla giornata successiva, per l'assistenza alle commissioni consiliari.
4. I fattori rilevanti di rischio, utili ai fini della corresponsione dell'indennità condizioni lavoro, vengono individuati come da elenco seguente:
  - a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; l'indennità è in ogni caso esclusa per la mera guida di veicoli conducibili con la patente di guida di categoria B;
  - b) attività fisico/manuali che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

Al ricorrere di uno o più dei suddetti fattori di rischio al dipendente è riconosciuta un'indennità di € 3,00 lordi al giorno.

5. L'indennità di maneggio valori 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:
  - a) economo comunale;
  - b) agenti contabili formalmente individuati con provvedimento ufficiale, per la gestione di buoni pasto e buoni carburante;

si conviene un'indennità di € 1,50 lordi al giorno.

6. Nel caso di eventuali concomitanza di due o più delle condizioni di cui ai precedenti commi 3, 4 e 5 al dipendente compete la somma delle singole indennità previste.
7. In sede di accordo annuale ai sensi dell'articolo 8, comma 1 del CCNL 16/11/2022, gli importi delle indennità di cui al presente articolo possono essere ricalibrati in funzione delle effettive somme disponibili entro i limiti contrattualmente previsti.

Art.16 – Indennità per specifiche responsabilità  
(art.84 – CCNL 16/11/2022)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle aree che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.
2. Ai fini dell'eventuale riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo, previa individuazione delle specifiche poste da destinare alle stesse ai sensi del successivo comma 5, vengono individuate le seguenti fattispecie comportanti specifiche responsabilità:
  - a) personale incaricato del presidio e/o della sicurezza e/o dello sviluppo dei sistemi informativi comunali e dei dati, con eventuale assunzione dell'incarico di amministratore di sistema:
    - per il personale inquadrato nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione: sino ad euro 1.200,00 annui lordi annuali con pagamento in dodici ratei mensili;
    - per il personale inquadrato nell'area degli istruttori: sino ad euro 600,00 annui lordi annuali con pagamento in dodici ratei mensili;
  - b) personale incaricato dei compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale:
    - sino ad euro 400,00 annui lordi da corrisondersi a consuntivo;
  - c) personale coinvolto nelle procedure concorsuali, non già incentivabile da specifiche norme di settore, ovvero se ed in quanto non avente diritto ad eventuali e specifici compensi previsti, ricoprente i seguenti ruoli/incarichi:
    - euro 200,00 a procedura concorsuale per ciascun componente esperto;
    - euro 200,00 a procedura concorsuale per il segretario verbalizzante;
    - euro 50,00 a procedura concorsuale per ciascun componente esperto aggiunto;
  - d) personale addetto ai servizi di protezione civile, nominato in seno al Centro operativo comunale:
    - sino ad euro 350,00 annui lordi, da corrisondersi a consuntivo, per i titolari di funzione;
    - sino ad euro 150,00 annui lordi, da corrisondersi a consuntivo, per i sostituti dei titolari di funzione che siano intervenuti nell'anno solare e al di fuori dell'ordinario orario di lavoro in almeno n.3 differenti occasioni (certificate dai relativi verbali) nell'ambito delle disposte allerte;

l'indennità è erogabile per una sola funzione a persona.



- e) personale incaricato delle funzioni di ufficiale giudiziario o comunque preposto alla notifica degli atti giudiziari:
  - sino ad euro 350,00 da corrispondersi a consuntivo.
- 3. I compiti e gli incarichi di cui al precedente comma 2 devono essere formalmente assegnati con provvedimento dell'organo ovvero del responsabile di settore competente.
- 4. Le indennità correlate alle responsabilità esercitate in relazione alle casistiche previste al precedente comma 2, con la sola eccezione della lettera c), sono riproporzionate in caso di esercizio limitato a porzioni d'anno.
- 5. La compatibilità dei costi derivanti dal riconoscimento delle indennità di cui al presente articolo con le risorse decentrate effettivamente disponibili è verificata in sede di accordo annuale ai sensi dell'articolo 8, comma 1 del CCNL 16/11/2022; in tale sede le parti individuano le somme complessive da destinare a tutte le indennità o ad alcune di esse; in caso di insufficienza del relativo stanziamento al pagamento integrale delle somme determinate ai sensi del precedente comma 2, le risorse sono ripartite tra gli aventi diritto previo riproporzionamento.
- 6. In mancanza e/o nelle more della determinazione delle somme di cui al comma 5, le indennità di cui al presente articolo non sono riconoscibili ed erogabili, fatta salva l'indennità di cui al precedente comma 2, lettera a), riconoscibile e da intendersi già finanziata dal 1 gennaio di ciascun anno.

#### Art.17 – Compensi di cui all'articolo 43 della legge n.449/1997

- 1. Ai dipendenti possono essere erogati compensi derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n.449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'articolo 15, comma 1, lettera d) del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'articolo 4, comma 4 del CCNL 05/10/2001, a valere sulle risorse derivanti da:
  - a) proventi da sponsorizzazioni;
  - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
- 2. I compensi di cui al presente articolo sono integralmente coperti e finanziati da soggetti terzi e possono essere erogati con atto del Responsabile di Settore competente per materia solo in seguito all'adozione di apposito Regolamento comunale, secondo la disciplina ivi contenuta.

#### Art.18 – Compensi di cui all'articolo 80, comma 2, lettera g), CCNL 16/11/2022

- 1. Al personale competono i seguenti compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21/05/2018:
  - a) incentivi tecnici (articolo 113 D.Lgs. n.50/2016 sino al 30/06/2023);
  - b) compensi per avvocatura (articolo 27 CCNL 14/09/2000 e R.D.L. n.1578/1933);

- c) recupero evasione ICI (articolo 59, comma 1, lettera p. D.Lgs n.446/1997);
  - d) attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (articolo 32, comma 40, del D.L. n.269/2003);
  - e) incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (articolo 1, comma 1091, della legge n.145/2018);
  - f) compensi ISTAT (articolo 70-ter CCNL 21/05/2018);
  - g) compensi per componenti commissioni di concorso (DPCM 24 Aprile 2020 e articolo 29 Regolamento per l'accesso agli impieghi).
2. I compensi di cui al comma 1 sono erogati ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Settore competente per materia; per l'erogazione ai Responsabili di Settore provvede il Segretario comunale.
  3. Nelle ipotesi in cui i compensi di cui al comma 1 rientrino nell'ambito dei limiti delle risorse per il salario accessorio previsti dalle vigenti disposizioni in materia, la quota parte delle risorse destinabili alle medesime finalità, con conseguente diminuzione di quelle destinabili al finanziamento degli altri istituti secondo quanto previsto dal presente contratto, è stabilita in sede di adozione dell'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate ai sensi dall'articolo 8, comma 1 del CCNL 16/11/2022.

#### Art.19 - Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

1. Il presente articolo disciplina modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'articolo 1, comma 1091, della Legge n.145/2018, tenuto presente della disciplina di cui al Regolamento approvato con delibera di Giunta n.75/2023 (nel prosieguo "Regolamento").
2. Nell'ambito degli obiettivi assegnati ai sensi dell'articolo 2 del Regolamento ed al raggiungimento dei medesimi, gli incentivi di cui al presente articolo sono riconosciuti al gruppo di lavoro formalmente costituito dal Responsabile competente titolare degli obiettivi, tenuto conto del seguente riparto percentuale:
  - a) responsabile del settore competente: 20%
  - b) responsabile del tributo: 10%
  - c) personale addetto all'accertamento: 65%
  - d) altri collaboratori (anche di Uffici terzi): 5%.
3. In caso di assenza del responsabile del tributo e/o degli altri collaboratori, le relative percentuali sono assegnate al personale addetto all'accertamento.
4. L'esatta determinazione del riparto tra le figure di cui alle lettere c) e d) del precedente comma 2 è effettuata dal Responsabile titolare degli obiettivi avuto riguardo all'effettiva consistenza delle varie figure e all'apporto concreto (da intendersi quale carico di lavoro) richiesto a ciascuna di esse.
5. Le percentuali di cui al comma 2 sono modificate nel caso in cui all'interno del gruppo di lavoro siano presenti solo alcune delle indicate figure professionali, ovvero laddove dalla relazione finale emerga che solo alcune delle figure professionali abbiano concorso al raggiungimento degli obiettivi assegnati; in questo ultimo caso la relativa quota è proporzionalmente distribuita tra le altre figure del gruppo di lavoro.

6. In ogni caso la quota da attribuire ad ogni dipendente non può superare il 15% del trattamento tabellare annuo lordo di ciascuno; l'eventuale eccedenza di detta quota non può essere ripartita tra il restante personale e costituisce economia di bilancio.

#### Art.20 – Compensi per i messi notificatori ex art.54 del CCNL del 14/09/2000

1. Sono riconosciuti ai messi comunali i compensi per la notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria ai sensi dell'articolo 54 del CCNL del 14/09/2000.
2. Come previsto dalla delibera di Giunta n.159 del 03/09/2013 è destinata ai compensi di cui al presente articolo la quota del 55% del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione finanziaria, previamente decurtato dalle eventuali spese postali sostenute dall'Ente.
3. La liquidazione dei compensi di cui al presente, da ripartirsi in parti uguali tra i messi salvo eventuale riproporzionamento in caso di assenze superiori ad 1 mese nel corso dell'anno, ad esclusione delle ferie, è effettuata in un'unica soluzione nell'anno successivo a quello in cui il rimborso spese viene effettivamente introitato dall'Ente.
4. I compensi per i messi notificatori, fatte salve sopraggiunte e/o differenti interpretazioni da parte degli organi competenti, soggiacciono al limite per il salario accessorio di cui all'articolo 23 del D.Lgs.75/2017; la quota parte delle risorse decentrate destinabili a tale finalità è stabilita in sede di adozione dell'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate ai sensi dall'articolo 8, comma 1 del CCNL 16/11/2022, con conseguente diminuzione delle risorse destinabili al finanziamento degli altri istituti secondo quanto previsto dal presente contratto,

#### Art.21 – Welfare integrativo (art.82 CCNL 16/11/2022)

1. A ciascun dipendente dell'Amministrazione può essere riconosciuto annualmente, a domanda, nei limiti delle specifiche risorse aggiuntive individuate dall'Amministrazione, un credito welfare integrativo (conto individuale welfare) utilizzabile, dietro richiesta dell'interessato, per le finalità indicate nel successivo comma 4.
2. Le parti provvedono in sede di accordo annuale ad individuare le modalità di riparto delle risorse da destinare alle finalità del presente articolo nel rispetto delle vigenti disposizioni limitative in materia di spesa per il personale dipendente; le risorse sono ripartite in parti uguali tra il personale salvo riproporzionamento in caso di rapporti di lavoro inferiori a 6 mesi nell'anno di riferimento.
3. Sono potenzialmente beneficiari del welfare integrativo tutti i dipendenti del Comune sia a tempo indeterminato che determinato, in regime di tempo pieno o di tempo parziale.
4. I servizi di welfare riconoscibili dal Comune, articolati in quattro categorie principali, sono finalizzati a compartecipare alle spese sostenute dal dipendente o da un familiare con lo stesso residente, nei seguenti ambiti:
  - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia:
    - trasporto pubblico per raggiungere il luogo di lavoro o studio;
  - b) supporto alla istruzione e promozione del merito dei figli:
    - acquisto libri scolastici e/o universitari;
    - mensa scolastica;

- centri estivi;
  - rette di iscrizione e frequenza dal nido all'Università;
  - rette di iscrizione e frequenza a corsi di lingua straniera, informatica e musica (anche attraverso la scuola civica);
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale:
- abbonamenti a palestre o centri sportivi;
  - abbonamenti o ticket per teatri, scuole di musica, frequentazione a corsi di formazione in ambito culturale;
- d) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
5. Alternativamente e/o cumulativamente al conto individuale welfare di cui al comma 1, le risorse di cui al comma 2 possono essere destinate ai sensi del precedente comma 4, lettera d), previa contrattazione, alla stipula di polizze sanitarie annuali a livello di Ente per la copertura assicurativa di tutto il personale; il tal caso le risorse sono gestite dall'Ufficio Personale che attraverso indagini di mercato provvede ad individuare l'operatore economico dal quale acquisire la polizza e a stipulare la stessa.
  6. Ai fini dell'accesso ai benefici di cui al presente articolo, entro il 31 gennaio di ogni anno, ciascun dipendente interessato inoltra apposita istanza all'Ufficio Personale riferita all'anno precedente, esclusivamente attraverso l'utilizzo del portale all'uopo predisposto; detta istanza, attestante quanto richiesto ai sensi degli articoli 46 e 47 del DPR 445/2000:
    - a) deve riferirsi alla fruizione di uno o più benefici da parte dei soggetti aventi titolo;
    - b) deve includere i relativi giustificativi di spesa;
    - c) deve esplicitare una dichiarazione di consapevolezza ed impegno che rispetto alle medesime somme non potranno essere richiesti a soggetti terzi ulteriori contributi e che rispetto alle stesse non potrà fruirsi di eventuali detrazione/deduzioni di legge ai fini IRPEF salvo diversamente previsto dalle disposizioni nel tempo vigenti.
  7. L'Ufficio personale, laddove si presentino dubbi sul diritto all'accesso ai benefici sulla base di quanto dichiarato e/o presentato dal dipendente, richiede formale integrazione dell'istanza prodotta dal medesimo; tali integrazioni devono essere presentate tassativamente entro 10 giorni dalla richiesta; la mancata presentazione delle integrazioni o il ritardo delle stesse comporta il rigetto della domanda laddove l'integrazione richiesta risulti essenziale per la liquidazione del beneficio.
  8. Gli importi, nei limiti del conto individuale welfare di cui al comma 1, sono accreditati dall'Ufficio Personale ai singoli dipendenti richiedenti entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.
  9. Al termine del procedimento di liquidazione di cui al comma precedente, le eventuali economie di ciascun conto individuale welfare, determinate dalla mancata presentazione delle relative istanze ovvero da richieste di benefici per importi inferiori alle potenziali quote annuali spettanti, rappresentano economie di bilancio.
  10. L'Amministrazione garantisce il mantenimento dei servizi di welfare in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento adeguandoli ad eventuali e sopravvenuti cambiamenti, anche in materia fiscale; in particolare le spese rimborsate tramite i benefici welfare che godono dei benefici fiscali non potranno essere portate in detrazione anche nelle dichiarazioni dei redditi; in sede di dichiarazione dei redditi potranno, invece, essere recuperate le quote non interamente rimborsate tramite welfare, fruendo, quindi, in tal

caso, dei benefici fiscali previsti per legge.

11. Sarà cura del dipendente beneficiario conservare copia originale di tutta la documentazione presentata in sede di richiesta di rimborso welfare, documentazione che dovrà essere interamente prodotta in caso di verifica da parte dell'Amministrazione o di eventuali organi di controllo.

## Capo VI – Retribuzione di risultato titolari incarichi elevata qualificazione

### Art.22 - Criteri generali retribuzione di risultato

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16/11/2022, il presente articolo definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti responsabili delle strutture apicali titolari di incarico di elevata qualificazione (E.Q.) ai sensi dell'articolo 19, comma 1, del medesimo CCNL.
2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni apicali previste nell'Ente, una quota pari al 15% è destinata all'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime posizioni ai sensi dell'articolo 17, comma 4, del CCNL 16/11/2022.
3. La retribuzione di risultato è erogata a consuntivo tenuto conto della valutazione assegnata dal Nucleo di valutazione a ciascun titolare di posizione di E.Q. sulla base del vigente Sistema di misurazione e valutazione.
4. Come previsto dall'articolo 20 del Sistema di valutazione, l'esito complessivo della performance individuale è determinato dall'esito della performance organizzativa, a cui è attribuito un peso relativo pari al 60%, e dall'esito della performance per obiettivi specifici e comportamenti, a cui è attribuito un peso relativo complessivo pari al 40% del totale.
5. Ciascuna posizione apicale concorre al budget destinato all'erogazione della retribuzione di risultato proporzionalmente alla pesatura della propria retribuzione di posizione; il budget teorico individuale di ciascuna posizione per la retribuzione di risultato è quindi rapportato alla retribuzione di posizione in godimento;

i budget individuali, come sopra determinati e fatta salva la loro eventuale riduzione ai sensi dell'articolo 8, comma 9 del presente, sono assegnati avuto riguardo ai seguenti parametri:

- a) per valutazioni maggiori o uguali a 95% è assegnato l'intero budget individuale della retribuzione di risultato;
- b) per valutazioni maggiori o uguali al 60% e inferiori al 95% alla P.O. è assegnata una percentuale del proprio budget individuale pari alla valutazione conseguita;
- c) per valutazioni inferiori al 60% alla P.O. non è assegnata alcuna retribuzione di risultato;
- d) le risorse non assegnate per effetto dell'applicazione delle precedenti lettere b) e c) sono ripartite in parti uguali tra i soggetti la cui valutazione rientri nella previsione di cui alla precedente lettera a).

## TITOLO III – RAPPORTO DI LAVORO

### Capo I – Istituti correlati all'orario di lavoro

#### Art.23 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Ai sensi dell'articolo 53, commi 2 e 8, del CCNL 21/05/2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, tenuto conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il contingente del numero dei rapporti a tempo parziale attivabili è elevato dal 25% al 35% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione dei titolari di incarico di elevata qualificazione.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari abilitanti l'incremento del contingente ai sensi del precedente comma 1 sono individuate nelle seguenti:
  - a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - b) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - c) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
  - d) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - e) situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
    - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
    - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

#### Art.24 – Reperibilità (art.24 CCNL 21/05/2018)

1. Nell'ambito del Comune di Sestu sono individuate le seguenti aree di pronta reperibilità:
  - a) servizi demografici, limitatamente al servizio richiesto all'Ufficiale di Stato Civile per le denunce di morte;
  - b) Centro operativo comunale (COC), previa specifica attivazione in caso di allerta meteo.
2. L'importo dell'indennità base prevista dall'articolo 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018 per la remunerazione della reperibilità, pari ad euro 10,33 per 12 ore al giorno, è elevato ad euro 13,00 secondo quanto previsto dall'articolo 24, comma 4 del medesimo CCNL;

detto importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

#### Art.25 – Turnazioni (art.30 CCNL 16/11/2022)

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 30 del CCNL 16/11/2022 il regime della turnazione è applicato nell'Ente con riferimento ai soli addetti della Polizia locale, con esclusione del personale amministrativo.
2. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'articolo 22 del CCNL 01/04/1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Ai fini del mantenimento delle 35 ore settimanali, entro il mese di gennaio di ciascun anno il responsabile della Polizia locale predispone e trasmette al Nucleo di valutazione e al Responsabile dell'Ufficio Personale apposita relazione con la quale illustra per l'anno di competenza e dimostra per l'anno precedente che i predetti oneri trovano compensazione mediante riduzione dello straordinario o con stabili modifiche agli assetti organizzativi.
3. Ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera ac), del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'articolo 30, comma 5, lett d) del medesimo CCNL; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

#### Art.26 – Lavoro straordinario e banca delle ore

1. In applicazione degli articoli 7, comma 4, lettere o) ed s), 32 e 33, del CCNL 16/11/2022 sono definite le seguenti specifiche con riferimento agli istituti contrattuali dello straordinario e della banca delle ore:
  - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 150 annue, con esclusione di eventuali ore di straordinario non a carico del bilancio comunale;
  - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario di cui alla precedente lettera a), debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 40 individuali, da utilizzarsi, previa autorizzazione, entro il 31 Dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, mediante equivalenti riposi, da fruirsi tenuto conto delle disposizioni organizzative aziendali in materia; il predetto limite può essere elevato sino al doppio, su richiesta del responsabile di settore competente, per far fronte a specifiche esigenze nei seguenti ambiti:
    - assistenza agli organi comunali;
    - interventi di polizia locale non programmabili;
    - interventi nell'ambito del COC e della Protezione Civile.

#### Art.27 – Orario di lavoro medio settimanale

1. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera r) del CCNL 16/11/2022, sono individuate le seguenti casistiche in relazione alle quali l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 settimanali medie ai sensi dell'articolo 29, comma 2, del medesimo CCNL, è elevato sino a complessivi 12 mesi:
  - a) dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
  - b) dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
  - c) dipendenti titolari di incarico di elevata qualificazione;
  - d) dipendenti incardinati nel Centro operativo comunale per far fronte ad esigenze di protezione civile legate alle allerte meteo.

#### Art.28 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli articoli 36 e 7, comma 4, lettera p) del CCNL 16/11/2022, sono stabiliti 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:
  - a) occorre tener conto dell'ubicazione delle sedi di lavoro e delle caratteristiche della viabilità di accesso al Paese, in relazione alla cospicua presenza nell'Ente di personale pendolare;
  - b) è necessario che la fruibilità delle fasce di flessibilità sia reale e non teorica; a tal scopo le fasce di flessibilità devono tener conto dell'orario di apertura al pubblico degli uffici al fine di garantire il presidio dei medesimi in tali fasce orarie;
  - c) occorre tener conto del possibile ricorso alla flessibilità per garantire l'accompagnamento da parte dei dipendenti dei minori a scuola; le fasce di flessibilità dovrebbero pertanto considerare i principali e comuni orari di ingresso ed uscita dei nidi, delle scuole materne e primarie.

### CAPO II – DISCIPLINE PARTICOLARI

#### Art.29 – 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.30 – 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. Le indennità riferibili al personale assunto a tempo determinato sono in ogni caso commisurate alla durata effettiva del rapporto nell'anno di riferimento.

#### Art.31 – Personale comandato

1. Al personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre amministrazioni non si



applicano, salvo diversamente previsto dal CCNL, le disposizioni di cui al presente CCDI in materia di trattamento economico accessorio, essendo questo disciplinato dall'Amministrazione presso cui il dipendente è comandato o distaccato e a carico di quest'ultima.

2. Al personale acquisito presso l'Ente tramite l'istituto del comando trova applicazione quanto previsto dall'articolo 30, commi 1 e 2, in materia di trattamento del personale assunto a tempo determinato.

#### Art.32 – Servizio mensa e buono pasto

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro della durata di 30 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:
  - a) addetti a servizi di supporto agli organi comunali in occasione dello svolgimento delle sedute del Consiglio Comunale al ricorrere di tutte le seguenti condizioni:
    - nella stessa giornata di convocazione del consiglio non si sia già beneficiato di altro buono pasto;
    - la prestazione lavorativa della giornata di riferimento sia superiore alle 6 ore;
    - la prestazione lavorativa si protragga oltre le ore 21,30.

### TITOLO IV – SEZIONI SPECIALI

#### CAPO I – POLIZIA LOCALE

#### Art.33 – Disciplina generale

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.
2. Ai fini della certezza e della correttezza dell'applicazione, tutte le disposizioni e le relative indennità riportate nel presente capo si applicano a far data dal 01/01/2024.

#### Art.34 – Indennità di servizio esterno

(art.100 – CCNL 16/11/2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità da euro 1,00 ad euro 15,00 lordi al giorno; salvo diversa indicazione in sede di accordo annuale da adottarsi ai sensi dell'articolo 8, comma 1 del CCNL 16/11/2022, anche mediante l'eventuale utilizzo parziale delle risorse di cui all'articolo 208 del Codice della Strada compatibilmente coi vigenti limiti in materia, l'indennità giornaliera di cui al presente è stabilita in euro 1,5 con decorrenza dal 01/01/2024.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. Qualora il tempo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore a quello ordinariamente coincidente con la durata della giornata lavorativa è effettuato un corrispondente riproporzionamento dell'indennità<sup>1</sup>.
4. L'indennità di servizio esterno è erogata mensilmente a consuntivo, sulla base dei dati desunti dalla certificazione mensile del Comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni in via continuativa da parte di ciascun dipendente, per ciascuna giornata.

#### Art.35– Indennità di funzione

(art.97 – CCNL 16/11/2022)

1. Al personale della Polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, al ricorrere delle casistiche individuate al successivo comma 3, è riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'indennità di funzione è riconosciuta al personale formalmente incaricato con provvedimento del Sindaco della sostituzione del Responsabile del Settore Polizia locale in caso di sua assenza, impedimento o conflitto di interessi.
3. L'ammontare dell'indennità per l'ipotesi di cui al comma 2, fatto salvo il rispetto del plafond massimo individuato in sede di accordo annuale ai sensi dell'articolo 8, comma 1 del CCNL 16/11/2022, in relazione all'effettivo ammontare delle risorse disponibili e negoziabili, è pari:
  - a) per il soggetto primo sostituto, ad euro 1.100,00 annui lordi, da riproporzionarsi in caso di incarico assegnato per porzione d'anno;
  - b) per il soggetto secondo sostituto, ad euro 400,00 annui lordi, da riproporzionarsi in caso di incarico assegnato per porzione d'anno.

#### Art.36 – Prestazioni in occasione di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi per il lavoro straordinario reso al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
  - a) articolo 22, comma 3-bis, decreto legge n.50/2017, convertito in legge 96/2017;
  - b) articolo 56-ter del CCNL 21/05/2018.
2. I compensi di cui al presente articolo sono integralmente finanziati da soggetti terzi (compresi i relativi oneri e Irap) e sono subordinati alla preventiva approvazione di apposito Regolamento comunale.

#### Art.37 – Proventi delle violazioni al Codice della Strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi, nella quota determinata dall'Ente ai sensi dell'articolo 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono

---

<sup>1</sup> Parere ARAN CFL87b.

destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;  
i contributi sono accreditati annualmente sulle posizioni individuali del Fondo Perseo-Sirio facenti capo ai lavoratori inquadrati come agenti e ufficiali di polizia locale;  
il riparto delle risorse tra i dipendenti aventi diritto è effettuato in parti uguali; la quota individuale è riproporzionata in caso di servizi prestati solo per frazione d'anno;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'articolo 82, del CCNL 16/11/2022;  
le presenti risorse integrano il conto individuale welfare e sono soggette alla disciplina di cui all'articolo 21 del presente;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Su impulso del Responsabile del Settore Polizia Locale, l'Amministrazione provvede annualmente, con apposita delibera di Giunta, alla destinazione delle risorse di cui all'articolo 208 del Codice della Strada alle finalità di cui al comma precedente, le quali sono impegnate e liquidate annualmente dal medesimo Responsabile e comunicate al Responsabile dell'Ufficio Personale per gli adempimenti di competenza.
3. Al fine di verificare il rispetto dei vigenti limiti in materia di spesa per il personale, la destinazione delle somme ai sensi del precedente comma 2 è effettuata previa acquisizione di specifico parere favorevole da parte del Responsabile dell'Ufficio Personale, il quale verifica la compatibilità della spesa proposta con i predetti limiti tenuto conto dell'intero aggregato di spesa rilevante in tal senso, avuto riguardo agli impegni già assunti e/o programmati anche in relazione a previgenti accordi.
4. Nelle ipotesi i proventi di cui al comma 1 rientrano nell'ambito dei limiti delle risorse per il salario accessorio previsti dalle vigenti disposizioni in materia, la quota parte delle risorse destinabili alle finalità ivi indicate, con conseguente diminuzione di quelle destinabili al finanziamento degli altri istituti secondo quanto previsto dal presente contratto, è stabilita in sede di adozione dell'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate ai sensi dall'articolo 8, comma 1 del CCNL 16/11/2022.

## TITOLO V – ALTRE DISPOSIZIONI

### CAPO I – SICUREZZA ED INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

#### Art.38 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16/11/2022, le parti adottano i seguenti criteri generali e linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
  - a) l'Amministrazione assicura la completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali;
  - b) in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il

Medico Competente sono individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono indennità connesse a rischi e disagi;

- c) l'Amministrazione assume le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale;
- d) l'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente;
- e) la valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del decreto legislativo n.81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

#### Art.39 – Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera t) del CCNL 16/11/2022, le parti concordano i seguenti riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
  - a) la digitalizzazione delle procedure, oltre ad arrecare beneficio al singolo, determina un innalzamento complessivo degli standard qualitativi e di efficienza; a tal proposito l'Ente favorisce la condivisione delle informazioni, il riuso di modelli e la diffusione di best practice maturate in relazione alle esperienze specifiche dei vari Uffici;
  - b) l'Amministrazione, nei limiti delle pertinenti risorse disponibili, promuove il costante aggiornamento delle postazioni (desktop e monitor) per migliorare o mantenere i livelli di confort e prestazionali a beneficio della qualità delle prestazioni, impegnandosi a perseguire un tasso di sostituzione delle macchine pari ad almeno il 10% annuo;
  - c) l'Amministrazione, in accordo con il Piano triennale per l'informatica nelle Pubbliche Amministrazioni, promuove l'acquisizione di soluzioni in cloud, anche per favorire migliori livelli di efficienza nel ricorso al lavoro agile;
  - d) l'Amministrazione privilegia l'adozione di software opensource al fine di garantire a tutti i lavoratori pari diritti nonché medesime condizioni e qualità di lavoro, a prescindere dalle effettive disponibilità di bilancio,
2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione; tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Nei limiti delle pertinenti risorse disponibili, l'Amministrazione prevede all'interno dei propri piani o fabbisogni formativi specifici interventi rivolti al miglioramento e all'accrescimento delle competenze informatiche, da calibrarsi anche in relazione alle aree di inquadramento del personale.

## CAPO II – DISPOSIZIONI FINALI

### Art.40 – Clausola di rinvio

1. Per tutto quanto non disciplinato dal presente contratto trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali in materia vigenti.

#### **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione**

L'ipotesi di accordo sottoscritto è coerente con le modalità di utilizzo dei fondi previsti dal CCNL e rinvia la distribuzione delle poste a specifici accordi annuali da adottarsi ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del CCNL; all'articolo 7, comma 3, dell'accordo è fatto specifico rinvio a quanto previsto dall'articolo 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022, prevedendosi che in sede di contrattazione annuale la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'articolo 79, comma 2 [escluse le risorse indicate dalle lettere c, f, g), del CCNL 21/05/2018, costituite da: c) risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge; f) risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati; g), ipotesi non applicabile all'Ente], e fatto salvo che almeno il 30% delle stesse risorse sia riservato alla performance individuale, debba essere destinata ai trattamenti economici di cui all'articolo 80, comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), ovvero:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'articolo 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'articolo 84 del CCNL;
- f) indennità di funzione di cui all'articolo 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'articolo 100 del CCNL.

#### **C) Effetti abrogativi impliciti**

L'accordo in oggetto determina l'abrogazione implicita delle norme contrattuali contenute nel previgente CCDI 2019/2021 siglato in data 12/06/2019 e nelle intercorse modificazioni dello stesso.

#### **D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le clausole contrattuali inserite nel CCDI 2023/2025 sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità; è stata prevista la distribuzione piena del premio potenziale per la performance individuale solo al raggiungimento di valutazioni pari ad almeno 95 punti su 100; valutazioni ricomprese tra 60 e 94,99 danno luogo alla liquidazione del premio in misura proporzionale alla valutazione; punteggi inferiori a 60 non consentono al dipendente di accedere agli strumenti di premialità.

E' stata garantita l'applicazione della maggiorazione del premio individuale per le eccellenze prevista dall'articolo 81 del CCNL 16/11/2022, a cui è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi per la performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente; alla fascia delle eccellenze accedono il 15% dei dipendenti meglio valutati in ciascun settore costituente la macrostruttura organizzativa dell'Ente.

Nei confronti del personale trova applicazione il Sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato con deliberazione della Giunta n.129 del 28/06/2018.

**E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.**

Il CCDI disciplina al Titolo II, Capo III, agli articoli 9 e seguenti, l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, definite come attribuzioni di differenziali stipendiali dall'articolo 14 del CCNL 16/11/2022.

Il principio di selettività è stato perseguito mediante l'introduzione delle seguenti previsioni:

- le progressioni possono essere assegnate annualmente ad una quota non superiore al 50% del personale in servizio in ciascuna area alla data di decorrenza delle medesime progressioni previste, in possesso dei previsti requisiti, con arrotondamento all'unità inferiore nel caso in cui si determinino frazioni numeriche;
- nell'ambito dei parametri di selezione ai fini dell'accesso ai benefici è stato accordato un peso largamente preponderante, pari al 96%, ai risultati conseguiti per la performance nel triennio di riferimento; a seguire il 3% del punteggio è assegnato per l'esperienza professionale e il residuo 1% per le capacità culturali e professionali declinate specificatamente per ciascuna area.

**F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

E' attesa dalla sottoscrizione del contratto la complessiva stimolazione delle migliori energie a disposizione dell'Ente finalizzata al raggiungimento degli obiettivi assunti in sede programmatica.

In particolare il contratto prevede la valorizzazione della Performance in relazione agli strumenti di programmazione adottati dall'Ente; è stata assegnata prevalenza alla performance organizzativa, che concorre per il 60% della valutazione complessiva, al fine di migliorare la percezione dell'Ente all'esterno; il restante 40% è stato attribuito agli obiettivi specifici individuali e agli aspetti comportamentali.

Sono state inoltre previste diverse fattispecie per il riconoscimento delle specifiche responsabilità in capo ad alcune figure professionali ritenute particolarmente strategiche per l'Ente in relazione al raggiungimento degli obiettivi programmati, nell'ambito della digitalizzazione, gestione e sicurezza informatica nonché per garantire il celere turnover del personale attraverso la definizione delle procedure concorsuali.

**G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Nessuna

Sestu, 30/11/2023

Il Responsabile dell'Ufficio Personale  
dott.Filippo Farris