



*Ala dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA

**Monte
Acuto**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) DEFINITIVO
PARTE NORMATIVA 2024**

In data __.10.2024 alle ore 13.30 presso la residenza comunitaria della Comunità Montana del Monte Acuto, a seguito di rituale convocazione prot. ____ del __.10.2024, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Fabio Fais – Segretario comunale	P [X] A []
Componente – Antonia Nieddu – Responsabile di settore	P [X] A []
Componente – Pier Paolo Raspitzu – Responsabile di settore	P [] A [X]

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	P [] A [X]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	P [] A [X]
OO.SS. Territoriale	CISL FP Carlo Norcia	P [X] A []
OO.SS. Territoriale	CSA	P [] A [X]
R.S.U. Aziendale	– Michele Bua	P [X] A []

Verbale:

A seguito dell'incontro del 15.10.2024 in cui le parti hanno rivisto la parte normativa del CCDI 2023/2025 ed approvato la parte economica per l'anno 2024 si procede alla sottoscrizione definitiva dell'accordo.
L'incontro termina alle ore 14.00.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente	Fabio Fais	_____
Componente	Antonia Nieddu	_____

Per la delegazione sindacale:

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



*Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA

**Monte
Acuto**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023- 2025

Comunità Montana del Monte Acuto Via Regione Sarda, 2 – 07020 – Monti Tel. 0789/44394 – Fax 0789/44201 E-mail:
c.montana@pec.monteacuto.it

Contratto collettivo decentrato integrativo 2023-2025



*Ala dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA

**Monte
Acuto**

Sommario

Capo I - Campo di applicazione, vigenza e ambiti del contratto	4
Art. 1 - Finalità.....	4
Art. 2 - Campo di applicazione.....	4
Art. 3 - Vigenza e ambiti del contratto.....	4
Capo II - Criteri generali relativi alla incentivazione della performance organizzativa ed individuale (c.d. produttività).....	5
Art. 4 - Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività).....	5
Art. 5 - Incentivazione collegata alla performance	6
Art. 6 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale.....	9
CAPO III - Altre indennità	9
Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro.....	9
Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità	10
Art. 9 - Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale.....	12
Art. 10 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno.....	12
Art. 11 - Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati.....	12
Art. 12 - Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 45 del D.Lgs n. 36/2023.....	12
Art. 13 - Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate.....	13
Art. 14 - Incentivazione del personale in lavoro agile o da remoto.....	13



*Ala dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA

**Monte
Acuto**

Art. 15 - <i>Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati</i>	14
Art. 16 - <i>Piani di razionalizzazione e risparmio</i>	14
Art. 17 - <i>Ripartizione del fondo per le risorse decentrate</i>	14
Art. 18 - <i>Reperibilità</i>	15
Art. 19 - <i>Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione</i>	15
Art. 20 - <i>Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarichi di elevata qualificazione</i>	16
Capo IV - Progressioni orizzontali/differenziali stipendiali	16
Art. 21 - <i>La effettuazione delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali</i>	16
Art. 22 - <i>I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali</i>	16
CAPO V - Organizzazione e gestione del rapporto di lavoro	17
Art. 23 - <i>Fasce di flessibilità orarie</i>	17
Art. 24 - <i>La Banca delle Ore</i>	18
Art. 25 - <i>Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili</i>	18
Art. 26 - <i>Pari opportunità</i>	18
Art. 27 - <i>Orario multiperiodale</i>	19
Art. 28 - <i>Modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario</i>	19
Art. 29 - <i>Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali</i>	19
Art. 30 - <i>Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%</i>	19
Art. 31- <i>Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi</i>	19
Art. 32 - <i>Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo</i>	20



*Ala dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA

**Monte
Acuto**

CAPO VI - Altre materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa 20

Art. 33 - Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale 20

Art. 34 - Servizi minimi essenziali..... 20

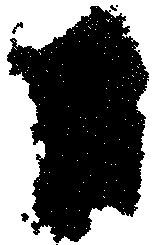
CAPO VII - La costituzione del fondo 21

Art. 35 - L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa/incarichi di elevata qualificazione 21

CAPO VIII - Clausole di verifica e norme finali 21

Art. 36 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo 21

Art. 37 - Norme finali..... 21



*Ala dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA

**Monte
Acuto**

Capo I - Campo di applicazione, vigenza e ambiti del contratto

Art. 1 - Finalità

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei titolari di E.Q., di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come elemento essenziale il conseguimento dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso e/o determinano condizioni di particolare disagio. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970, c.d. Statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali.

Art. 2 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 16 novembre 2022, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

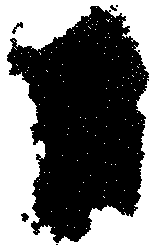
2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Art. 3 - Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto.

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

3. I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.



*Ala dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA

**Monte
Acuto**

4. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
5. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
6. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per la attivazione del contratto decentrato di interpretazione autentica, per come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente contratto.

Capo II - Criteri generali relativi alla incentivazione della performance organizzativa ed individuale

(c.d. produttività)

Art. 4 - Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 16 novembre 2022 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
2. La incentivazione della performance è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. Almeno il 30% della parte variabile del fondo, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile con le esclusioni di cui al precedente periodo, sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.
3. La predetta finalità viene realizzata seguendo tre modalità di incentivazione della produttività:



*Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA

**Monte
Acuto**

- a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione, ivi compresi gli esiti della c.d. customer satisfaction (c.d. incentivazione della performance organizzativa);
- b) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai Titolari di E.Q., e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei titolari di E.Q. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PEG ai singoli titolari di E.Q., anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (c.d. incentivazione della performance individuale);
- c) il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Titolare di E.Q. sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o financo tutti i settori. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) ed alla valutazione da parte dei titolari di E.Q. Anche queste risorse vanno considerate comprese nell'ambito della c.d. incentivazione della performance individuale.
4. Una quota di tale compenso può essere destinata alla incentivazione del personale parzialmente utilizzato dal comune e da una unione e/o da un'altra forma di gestione associata.
5. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al co. 3.

Art. 5 - Incentivazione collegata alla performance

1. Il sistema di incentivazione della performance del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione che deve essere coerente con i principi dettati dal CCNL 16 novembre 2022 e dai D.Lgs. n. 165/2001 e n. 150/2009, per come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei



*Ala dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA

**Monte
Acuto**

servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione

degli obiettivi assegnati dai titolari di E.Q. e coerenti con quelli definiti nel PIAO tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori, nonché per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e per il possesso e/o miglioramento dei parametri di virtuosità dell'ente. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/o di ampliamento.

3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lettera b) del comma. 3 del precedente art. 4 (obiettivi assegnati dai titolari di E.Q. a tutto il personale) prevede l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo co. 7 integrato, ai sensi del co. 8, con il valore dell'obiettivo assegnato su proposta dei titolari di E.Q.

4. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 4 avviene sulla base della pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati disposta dalla giunta, la ripartizione tra i singoli dipendenti, avviene per il 50% sulla base del rilievo e della complessità delle attività ad esse richieste per come valutata dal titolare di E.Q. e per il 50% in relazione al peso potenziale di cui al successivo co. 7.

5. All'inizio del periodo di valutazione i Titolari di E.Q. assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PIAO, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva. Tale assegnazione riguarda sia gli obiettivi di cui alla lett. b) che quelli relativi alla lett. c) del precedente art. 4, co. 3. Per l'assegnazione delle risorse di cui alla lettera a) del citato co. 3 del precedente art. 4, si deve fare riferimento ai parametri in cui si articola la performance organizzativa indicati nel sistema di valutazione dell'ente in coerenza con le indicazioni della Funzione Pubblica. Tali risorse saranno assegnate tra i singoli dipendenti per il 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori dell'intero ente e per il restante 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori della specifica articolazione organizzativa in cui il dipendente è utilizzato.

6. Gli obiettivi ed i parametri così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Titolare di E.Q. preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il titolare di E.Q. provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc.

7. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare un' equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività per la parte in cui vi concorre tutto il personale (lett. b) del co. 3 dell'art. 5), viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato e determinato



*Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA

**Monte
Acuto**

delle strutture e della posizione di inquadramento giuridico, con una diminuzione proporzionale alla minore durata dell'impegno lavorativo nel caso di dipendenti in part time. Esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella e che sono calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale:

Posizione giuridica	Peso
Operatore (già categoria A)	0,95
Operatore esperto (già categoria B)	1,00
Istruttore (già categoria C)	1,13
Funzionario/elevata qualificazione (già categoria D)	1,25

8. I Titolari di E.Q., sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget potenziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al proprio personale.

9. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

♦ **Personale con rapporto di lavoro part time:** opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.

♦ **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (assunzione a tempo determinato con servizio effettivo per una parte dell'anno, mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

10. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Titolari di E.Q., nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dallo OIV o dal nucleo di valutazione.

11. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, con riferimento sia a quelli di cui alla lettera a) che alla lettera b) che alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 4, sono ripartiti per il 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto nel grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati come performance individuale



*Ala dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA

**Monte
Acuto**

di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 4, il migliore punteggio nell'ambito della stessa struttura e per il restante 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito degli obiettivi che sono stati conseguiti in misura più elevata nell'intero ente.

12. La valutazione dei dipendenti è effettuata dal Titolare di E.Q., sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 per come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal titolare di E.Q., in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale. La relativa metodologia è adottata dall'ente previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali limitatamente ai criteri generali e ad esclusione della scheda. La misura del compenso è definita sulla base delle seguenti fasce:

- a) 100% della indennità per punteggi compresi tra 91 e 100 punti su 100;
- b) 90% della indennità per punteggi compresi tra 86 e 90 punti su 100;
- c) 80% della indennità per punteggi compresi tra 81 e 85 punti su 100;
- d) 70% della indennità per punteggi compresi tra 71 e 80 punti su 100;
- e) 60% della indennità per punteggi compresi tra 61 e 70 punti su 100;
- f) 50% della indennità per punteggi compresi tra 51 e 60 punti su 100;
- g) 0% della indennità per punteggi inferiori a 50.

13. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 120 giorni lavorativi nel corso dell'anno, salvo adeguata motivazione da parte del Dirigente, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

Art. 6 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

1. I compensi legati alla performance individuale, intendendo come tali quelli di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 4 devono essere ripartiti in modo da assicurare al 20% dei dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui al co. 12 del precedente art. 5. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

C^{APO} III - Altre indennità

Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro

Comunità Montana del Monte Acuto Via Regione Sarda, 2 – 07020 – Monti Tel. 0789/44394 – Fax 0789/44201
E-mail: c.montana@pec.monteacuto.it



*Alà dei Sardi
Berchidda
Buddusò
Monti
Oschiri
Padru*

COMUNITA' MONTANA

**Monte
Acuto**

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, per come

COMUNITA' MONTANA DEL



Tel. 0789.44394 – pec c.montana@pec.monteacuto.it

modificato dal CCNL 16 novembre 2022, è istituita la indennità condizioni di lavoro.

2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

3. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente in 1,20 euro per le attività disagiate, in 1,20 euro per quelle rischiose ed in 1,00 euro per ogni giorno di svolgimento dell'attività di maneggio valori.

4. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Tali sono in particolare quelle che richiedono un orario di lavoro con una o più sospensione e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (non comprendendo in tale ambito i rientri previsti in modo ordinario).

5. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. n. 347/1983 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile.

6. In ogni caso, quindi anche nel caso di presenza di più fattispecie che legittimano la sua erogazione, questo compenso non può superare l'ammontare di 15 euro per ogni giornata di attività svolta in presenza di condizioni che legittimano la sua erogazione.

Art. 8 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL-2022)

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

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

2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:

COMUNITA' MONTANA DEL



Tel. 0789.44394 – pec c.montana@pec.monteacuto.it

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO o EQ, con atto scritto, da emanare preferibilmente entro il 31 gennaio di ogni anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;

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

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

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

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

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

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

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

COMUNITA' MONTANA DEL



Tel. 0789.44394 – pec c.montana@pec.monteacuto.it

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

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

Art. 9 - Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

Presso l'ente, al momento attuale, non sono presenti, né previste nel fabbisogno triennale del personale tali figure.

Art. 10 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. Presso l'ente, al momento attuale, non sono presenti, né previste nel fabbisogno triennale del personale tali figure.

Art. 11 - Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati

Presso l'ente, al momento attuale, non sono presenti, né previste nel fabbisogno triennale del personale tali figure.

Art. 12 - Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 45 del D.Lgs n. 36/2023

La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 è disposta, sulla base delle indicazioni dettate dal regolamento adottato dall'ente con delibera di Giunta Comunitaria, oltre che dai principi dettati dal legislatore e sempre a condizione che l'aggiudicazione sia avvenuta tramite appalto. In caso di modifiche apportate dal legislatore, verrà di conseguenza aggiornato il regolamento comunitario citato in precedenza.

Art. 13 - Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate

1. Sulla base delle previsioni di cui agli artt. 22 e 23 del CCNL 16 novembre 2022 l'ente provvede alla incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate.

2. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è prevista la corresponsione, con una ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni in relazione alla durata dell'impegno orario, di un compenso di 25,00 euro mensili. Tale compenso è corrisposto per i periodi di presenza effettiva e di svolgimento delle attività sia per il comune che per l'unione.

3. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una forma di gestione associata è prevista la corresponsione, con una ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni in relazione alla durata dell'impegno orario, di un compenso di ... euro mensili. Tale compenso è corrisposto per i periodi di presenza effettiva e di svolgimento delle attività presso ognuno degli enti.

COMUNITA' MONTANA DEL



Tel. 0789.44394 – pec c.montana@pec.monteacuto.it

Art. 14 - Incentivazione del personale in lavoro agile o da remoto

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di lavoro da remoto partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, c.d. produttività, e di specifiche responsabilità.
2. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in lavoro agile partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, c.d. produttività, e di specifiche responsabilità. A questo personale non vengono erogate le indennità per il lavoro straordinario, la turnazione, la reperibilità, le condizioni di lavoro ed i compensi per le attività aggiuntive svolte in giornata festiva.
3. La erogazione del buono pasto al personale utilizzato in lavoro agile è rimesso alla deliberazione dell'ente che deve essere motivata in relazione alla presenza di specifiche motivazioni e non è oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Art. 15 - Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati

1. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale
– alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare la incentivazione della performance, c.d. produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.
2. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione.

Art. 16 - Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede, con cadenza annuale, alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del D.L. n. 98/2011.
2. La ripartizione di tali risorse è erogata per il 70% al personale che ha direttamente partecipato alla realizzazione del piano. Il restante 30 viene messo a disposizione di tutto il personale per aumentare le risorse destinate alla incentivazione della performance organizzativa.
3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata per aumentare le risorse destinate alla incentivazione della

COMUNITA' MONTANA DEL



Tel. 0789.44394 – pec c.montana@pec.monteacuto.it

performance organizzativa.

Art. 17 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro. Essa può essere effettuata anche in valore percentuale.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di aprile di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente entro il mese di marzo viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno cinque giorni lavorativi prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione. Nel caso di mancata approvazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo il termine per la costituzione del fondo è fissato ai 30 giorni successivi alla adozione di tali documenti e l'avvio della contrattazione decentrata si deve realizzare entro i 15 giorni successivi.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'art. 80, co. 2 del CCNL 16 novembre 2022, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

Art. 18 - Reperibilità

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 10,33 euro e viene raddoppiata nel caso di svolgimento di questa attività in giornate festive, anche infrasettimanali. Tale importo è raddoppiato € 20,65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 7 per un numero massimo di 3 mesi, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio – la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.

Art. 19 - Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione

1. La misura della indennità di risultato delle E.Q., fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura pari al 25% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio, inteso come somma della indennità di posizione e di risultato, è determinata nel seguente modo:
 - h) 100% della indennità di posizione per punteggi compresi tra ~~96~~ 91 e 100 punti su 100;

COMUNITA' MONTANA DEL



Tel. 0789.44394 – pec c.montana@pec.monteacuto.it

- i) 90% della indennità di posizione per punteggi compresi tra ~~91~~ 86 e ~~95~~ 90 punti su 100;
- j) 80% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 81 e ~~90~~ 85 punti su 100;
- k) 70% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 71 e 80 punti su 100;
- l) 60% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 61 e 70 punti su 100;
- m) 50% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 51 e 60 punti su 100;
- n) 0% della indennità di posizione per punteggi inferiori a 50.

2. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo inferiore al 15% i risparmi implementano il fondo per la contrattazione decentrata del personale e sono utilizzati per la incentivazione della performance individuale. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo superiore al 15% i compensi spettanti ai singoli sono decurtati in misura proporzionale così da rientrare nell'ambito delle somme destinate al finanziamento di questi compensi.

Art. 20 - Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarichi di elevata qualificazione

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni del codice appalti;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.

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

Capo IV - Progressioni orizzontali/differenziali stipendiali

Art. 21 - La effettuazione delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali

1. Le progressioni orizzontali o economiche/differenziali stipendiali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che non hanno titolo a concorrervi) non superiore comunque al 50% e comunque in nessun caso oltre il 50%, con arrotondamento alla unità inferiore, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

COMUNITA' MONTANA DEL



Tel. 0789.44394 – pec c.montana@pec.monteacuto.it

2. Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31 marzo 1999 e dall'art. 31, co. 7, del CCNL del 14 settembre 2000, e calcolando anche ad integrazione del fondo il c.d. differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.

3. La decorrenza delle progressioni economiche è fissata al 1° gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto decentrato che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento. Le disposizioni sulle progressioni economiche/differenziali stipendiali di cui al presente articolo ed al successivo entrano in vigore il 1° aprile 2023.

4. Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali sono, sulla base delle previsioni dettate dall'ente in uno specifico regolamento, effettuate in modo distinto per ognuna delle 3 aree.

Art. 22 - I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali

1. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse aree sono fissati dal presente CCDI nel rispetto delle previsioni dettate dall'art. 14 del CCNL 16 novembre 2022.

2. Si prevede, ad integrazione dei criteri fissati dal citato art. 14 del CCNL 16 novembre 2022; che:

a) l'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale è fissato in 3 anni;

b) il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area è fissato dal CCDI, che ne assicura il finanziamento nell'ambito della parte stabile del fondo;

c) la graduatoria per ogni singola area è fissata sulla base dei seguenti criteri: 50 punti sulla base della media delle valutazioni degli ultimi 3 anni; 30 punti sulla base dell'esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo; fino a 15 punti in relazione all'acquisizione, purché attinenti con le attività svolte, di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o ad una abilitazione professionale successivamente alla ultima selezione di progressione economica/differenziali stipendiale acquisita; fino a 5 punti per le capacità culturali e professionali acquisite attraverso la partecipazione a corsi di formazione attinenti alle attività svolte e che si sono conclusi con un accertamento di apprendimento con profitto, in ragione di 1 punto per ogni giornata di formazione di 8 ore. Il punteggio ottenuto ai sensi del periodo precedente è aumentato del 3% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 8 o più anni. Il punteggio ottenuto ai sensi del primo periodo del presente comma è aumentato del 2% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 6 o più anni i criteri di suddivisione dei punteggi sopra descritti saranno fissati dal successivo regolamento comunitario sui differenziali stipendiali.

COMUNITA' MONTANA DEL



Tel. 0789.44394 – pec c.montana@pec.monteacuto.it

d) in caso di parità di punteggio effettuerà la progressione il dipendente più anziano di età.

3. Una volta stanziata le risorse nel fondo per le risorse decentrate, il personale è informato dell'avvio della procedura tramite avvisi interni che ne assicurino la massima diffusione. Il modello di domanda, debitamente compilato da parte del personale che possiede i requisiti, viene quindi esaminato dal segretario comunitario che, attribuiti i punteggi, pubblica la graduatoria finale.

CAPO V - Organizzazione e gestione del rapporto di lavoro

Art. 23 - Fasce di flessibilità orarie

1. L'amministrazione, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, può prevedere fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita. Le stesse non si applicano al personale interessato dalla turnazione.

2. La flessibilità è richiesta dal singolo dipendente, con richiesta motivata fatta al Dirigente, il quale deciderà entro i 10 giorni successivi al ricevimento della domanda.

Art. 24 - La Banca delle Ore

Non è istituita la Banca delle Ore.

Art. 25 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure. Nell'attuazione di tali iniziative e nel controllo della effettiva applicazione è sentito il medico competente.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.

4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare

COMUNITA' MONTANA DEL



Tel. 0789.44394 – pec c.montana@pec.monteacuto.it

specifiche misure.

Art. 26 - Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.
4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 27 - Orario multiperiodale

Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'art. 25 del CCNL 21 maggio 2018 è fissato, rispettivamente, in 13 su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

Art. 28 - Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario

1. La delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale prendono atto che l'orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, co. 4, lett. b) e c), del CCNL del 6 luglio 1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è ridotto a 35 ore medie settimanali.
2. Le proposte per l'organizzazione delle nuove articolazioni dell'orario di lavoro sono demandate ai Titolari di E.Q.

Art. 29 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali

L'arco temporale entro cui, ai sensi dell'art. 22, co. 2, del CCNL 21 maggio 2018, deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori 6 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

COMUNITA' MONTANA DEL



Tel. 0789.44394 – pec c.montana@pec.monteacuto.it

Art. 30 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%

1. Le parti concordano che è possibile un incremento del 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part time nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° grado che siano:

- in gravi condizioni di salute;
- con gravi situazioni di disagio.

2. Sulla base delle indicazioni dell'Aran tale tetto massimo può essere aumentato in contrattazione decentrata, in particolare per consentire la stabilizzazione dei lavoratori c.d. precari.

Art. 31 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

Art. 32 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. Le risorse relative ai benefici di cui all'art. 82 del CCNL del 16 Novembre 2022 nei limiti e con la disciplina ivi prevista, comprese le eventuali quote di cui al comma 1, lett. b) dell'Art. 98 del precitato CCNL Utilizzo, nonché della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 9885, sono destinate a soddisfare bisogni di carattere extra lavorativo di natura assistenziale del personale dell'ente.

2. Le risorse relative ai benefici assistenziali e sociali di cui al comma precedente sono destinate agli utilizzi di cui alla successiva tab. nelle percentuali, ricorrendone i presupposti, localmente stabilite:

- a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli
- c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale
- d) Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

3. In caso di incapienza delle risorse destinate ai diversi utilizzi, gli importi riconosciuti sono calcolati mediante proporzionale riduzione degli importi massimi concedibili

COMUNITA' MONTANA DEL



Tel. 0789.44394 – pec c.montana@pec.monteacuto.it

4. L'erogazione delle voci di cui al comma 2 spetta al personale di cui al comma 1 che abbia lavorato presso l'ente per almeno 120 giorni nel corso dell'anno di riferimento. Nel caso di sussidi e contributi, le spese ammesse ai benefici sono unicamente quelle sostenute nel periodo temporale lavorato presso l'ente. E' escluso in tutti i casi il cumulo dei benefici per lo stesso evento, in capo al medesimo nucleo familiare nel caso di dipendenti appartenenti alla medesima famiglia. È esclusa altresì la Partecipazione ai benefici di cui al presente articolo nel caso di dipendenti che abbiano partecipato o intendano partecipare all'erogazione dei benefici presso altre amministrazioni, per lo stesso anno. A tal fine, è richiesta ai dipendenti apposita autocertificazione da cui risulti che non ricorrono le predette circostanze.

5. Le somme che a consuntivo risultassero non spese sono destinate alle voci di cui alla lettera c) della tab. per un importo massimo di € 1.000,00. Le eventuali ulteriori somme residuali sono ripartite tra gli altri utilizzi in base alle percentuali di riparto di cui alla stessa tab. Qualora residuassero ulteriori risorse, le stesse incrementano una tantum le risorse dell'esercizio successivo.

6. La voce di cui alla lettera a) della tab. viene erogata per corrispondere sussidi al personale, previa presentazione di apposita documentazione, per il rimborso delle spese sostenute – in relazione alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia, scuole primarie, scuole secondarie di primo e secondo grado, università, con esclusione dei corsi post-laurea – per tasse o contributi di iscrizione, mense scolastiche (ad eccezione delle mense universitarie), acquisto libri. Il sussidio di cui al presente comma è riconosciuto previa presentazione: a) nel caso di contributi o tasse di iscrizione ovvero di fruizione dei servizi di mensa scolastica, di apposita ricevuta dei versamenti effettuati b) nel caso di testi scolastici, di ricevuta fiscale nominativa o, in alternativa, di scontrino fiscale corredato di autodichiarazione riportante le informazioni specifiche sui libri acquistati (titolo, autore e casa editrice). Gli importi massimi, per ciascun figlio, sono di € __, per l'università, di € __, per la secondaria di II° grado, di € __, per la secondaria di I° grado, di € __, , per asili nido, scuola dell'infanzia, e scuola primaria.

7. La voce di cui alla lettera b) della tab. allegata viene erogata in relazione all'anno scolastico o accademico di riferimento e in modo analogo negli anni successivi, al personale di cui al comma 1 che abbia prestato servizio nel primo semestre dell'anno di riferimento, per ciascun figlio che non abbia beneficiato di altre analoghe borse di studio, circostanza dichiarabile con autocertificazione, che abbia i requisiti di cui alla seguente tabella e negli importi massimi dalla stessa indicati. La voce "università" non comprende i corsi di studio post-laurea.

b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli

Voce	Importo max. concedibile	Requisiti
esami nell'anno accademico	€ 0,00	- superamento almeno 3

COMUNITA' MONTANA DEL



Tel. 0789.44394 – pec c.montana@pec.monteacuto.it

Università		- media complessiva di tutti gli esami almeno pari al 25 - non essere iscritto fuori corso
Scuola secondaria di 2° grado	€ 0,00	- media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari al 7
Scuola secondaria di 1° grado	€ 0,00	- media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari a 8

8. La voce di cui alla lettera c) della tab. è erogata per corrispondere un contributo al personale, previa presentazione di apposita documentazione comprovante la spesa sostenuta per la frequenza di corsi connessi all'accrescimento professionale da parte del dipendente, abbonamenti intestati al dipendente, esclusivamente nominativi ed annuali, ad attività culturali e sportive per il tempo libero, frequenza di centri estivi o corsi extrascolastici da parte dei figli a carico, nell'importo massimo di € ,00 per dipendente.

9. La voce di cui alla lettera e) della tab. viene erogata per corrispondere, previa presentazione del bonifico bancario o di altra ricevuta di pagamento il rimborso di visite specialistiche o prestazioni odontoiatriche, ad esclusivo beneficio del dipendente, con una franchigia per singola fattura di € ,00. Sulla spesa che supera tale importo si applica un rimborso del % con un massimale complessivo per dipendente di € ,00. Per il rimborso delle visite specialistiche o delle prestazioni odontoiatriche, è richiesta la presentazione in originale della documentazione di spesa.

10. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni.

11. La disciplina di cui ai commi precedenti è applicabile dagli Enti interessati previo accordo integrativo con le organizzazioni sindacali, sulla base di specifiche direttive delle singole amministrazioni.

CAPO VI - Altre materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa

COMUNITA' MONTANA DEL



Tel. 0789.44394 – pec c.montana@pec.monteacuto.it

Art. 33 - Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.

Art. 34 - Servizi minimi essenziali

1. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendoci in atto un processo di aziendalizzazione, gestione associata e/o esternalizzazione le parti concordano di individuare entro 60 giorni:
 - le categorie e i profili professionali coinvolti sul tema oggetto del presente articolo;
 - i contingenti di personale coinvolto suddivisi per categoria e profilo professionale.
2. L'esercizio del diritto di sciopero va temperato con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione. Le prestazioni indispensabili vanno erogate anche nell'evenienza di sciopero, sia mediante l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti a tali prestazioni, sia mediante forme di erogazione periodica, cioè con fascia oraria ridotta.

CAPO VII - La costituzione del fondo

Art. 35 - L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa/incarichi di elevata qualificazione

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo può decidere l'aumento delle risorse destinate nel 2017 al salario accessorio delle E.Q., provvedendo al contestuale taglio nella stessa misura delle risorse di parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata.

CAPO VIII - Clausole di verifica e norme finali

Art. 36 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il

COMUNITA' MONTANA DEL



Tel. 0789.44394 – pec c.montana@pec.monteacuto.it

significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 37 - Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Allegato "A" al CCI 2023/2025

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

NUM.	COMPITI	IMPORTO MINIMO	IMPORTO MASSIMO
1.	Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo	500	

COMUNITA' MONTANA DEL



Tel. 0789.44394 – pec c.montana@pec.monteacuto.it

	informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi		
2.	Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679)	300	1.000
	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe; di responsabile dei Tributi, protocollo informatico ed archivista (anche vicario)	300	1.000
4.	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale elettorale	750	
5.	Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale	300	1.000
6.	Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	300	1.000
7.	Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione	300	1.000
8.	Incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): <i>project manager</i> e personale di supporto	300	1.000
9.	Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico	300	
10.	Personale addetto ai servizi di protezione civile	300	1.000
11.	Manutenzione ordinaria impianto video sorveglianza	300	1.000
12.	Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	350	
13.	Esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace	300	1.000
14.	Incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.	1.000	3.000

In caso di espletamento di più compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, per due o più fattispecie riportate nella tabella di cui sopra, per il calcolo dell'indennità spettante si applica la seguente formula:

Somma delle singole voci *75% = indennità annuale

Esempio: al dipendente vengono attribuite "specifiche responsabilità" per le fattispecie 1, 2, 3 e 4, nella misura di 500 euro per ciascuna voce.

Calcolo dell'indennità: (500 + 500 + 500 + 500) * 75 per cento = 1.500 euro.

COMUNITA' MONTANA DEL



Tel. 0789.44394 – pec c.montana@pec.monteacuto.it

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

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità

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

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

PUNTEGGI >INDENNITA'

Da 21 a 25 Punti = €. 100% indennità massima

Da 16 a 20 Punti = €. 75% indennità massima

Da 11 a 15 Punti = €. 50% indennità massima

Da 5 a 10 Punti = €. 100% indennità minima

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

a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

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

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

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

b.1 = Responsabilità civile;

b.2 = Responsabilità di procedimenti di spesa.