



Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari


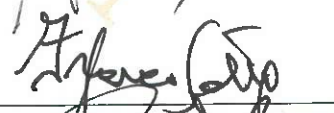
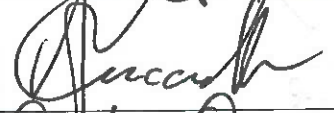

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI PORTO TORRES**

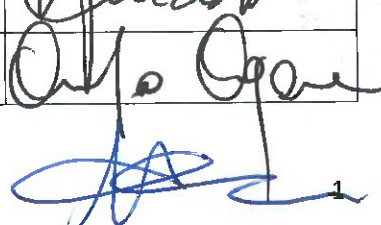
In data 14 Settembre 2021, alle ore 10,00, presso la Sala Consiliare del Comune di Porto Torres, si è riunita la delegazione trattante, regolarmente convocata, per la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato normativo.

A tal fine si premette quanto segue:

- In data 14.07.2021 è stata sottoscritta la preintesa del contratto decentrato normativo per il triennio 2021/2023 del personale non dirigente del Comune di Porto Torres.
- In data 28.07.2021, il Collegio dei revisori, con verbale n. 25, acquisito in pari data al n. 28709 del protocollo generale dell'ente, ha espresso il parere favorevole sulla conformità di ciascun articolo inserito nella preintesa del CCDI normativo 2021/2023 alla normativa ed alla contrattazione collettiva nazionale vigenti.
- Con deliberazione n. 151 del 29.07.2021, la Giunta comunale ha deliberato l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo parte normativa 2021/2023.

Sono presenti:

Qualifica	Cognome e nome	Firma
Presidente della delegazione trattante e Segretario generale	Carta Giancarlo	
Componente della delegazione di parte datoriale	Satta Franco	
Componente della delegazione di parte datoriale	Cuccureddu Flavio	
Segretario generale UIL FPL	Ogana Augusto	





Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

Segretario generale CISL FP	Ruzzetto Armando	<i>[Signature]</i>
Dirigente territoriale CGIL FP	Campa Paola	<i>Luigia Paola Campa</i>
RSU dell'ente	Cambula Silvio	<i>[Signature]</i>
RSU dell'ente	Ginatempo Giovanni Carlo	<i>[Signature]</i>
RSU dell'ente	Serra Luciano Bruno	<i>[Signature]</i>
RSU dell'ente	Camboni Giovanna	<i>[Signature]</i>
RSU dell'ente	Pusceddu Antonio	<i>Antonio Pusceddu</i>
Segretaria verbalizzante	Canu Anna	<i>[Signature]</i>

PARTE DATORIALE
RSU DELL'ENTE

LEBDA MASSIMO SOTTOSCRITTO IL 20.09.2021

ZUNCHEDDU RENATA

SOTTOSCRITTO IN DATA 20.09.2021 *[Signature]*

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro generale di riferimento

1. Il presente contratto decentrato integrativo del Comune di Porto Torres (di seguito anche CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale articolato e, pertanto, 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 di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

2. Sono fatte salve eventuali successive modifiche o integrazioni derivanti da:

- ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- volontà delle parti di rivederne le condizioni.

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

*Anna Canu
CISL FP*

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato e flessibile, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato. Sono esclusi i Dirigenti ed il Segretario Generale, in quanto destinatari di specifica contrattazione collettiva.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano per il triennio 2021/2023, con decorrenza dal 01.09.2021. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto e la determinazione di cui al precedente comma 3 del presente articolo, nel concorrere al perseguimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivano l'impegno e la qualità della performance destinandovi, per l'ottimale conseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento finalizzate ai trattamenti accessori comunque denominati.

CiscFP
CiscFP
CiscFP

[Handwritten signatures in blue ink]

Art. 3 - Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Tale sistema si articola nei seguenti modelli relazionali:

- contrattazione decentrata integrativa;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Fusella

Fusella

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

- confronto;
- informazione;
- informazione ed esame congiunto, nei casi di cui all'art. 6 comma 1 del d.lgs. n. 165/2001, in caso di processi di riorganizzazione degli uffici nei casi di esuberi o avvio di processi di mobilità, ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001.

3. Le relazioni sindacali dell'ente sono curate attraverso un sistema di funzioni che coinvolgono oltre agli organi di indirizzo, anche i seguenti soggetti:

- per l'amministrazione: la delegazione trattante di parte datoriale (o pubblica).
- per la parte sindacale: i rappresentanti delle oo.ss. di categoria firmatarie del CCNL e la RSU.

4. Le parti, previo accordo, potranno richiedere la partecipazione di esperti, senza alcun potere negoziale, per approfondire particolari argomenti che si intende discutere.

5. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.7 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018 nei casi previsti.

6. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dei lavori della seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati, a cura di un segretario verbalizzante. La predisposizione del verbale è a cura dell'Ente; le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono alla sua sottoscrizione al termine della seduta, ovvero al più tardi nella seduta immediatamente successiva. A tal fine le parti possono sottoscrivere il verbale, anche nella versione audio registrata con l'impianto in dotazione del Comune presso l'Aula Consiliare, digitale.

7. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.

8. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro.

9. Fermo restando quanto previsto dall'art. 8 commi 4 e 5 del CCNL Comparto funzioni locali, nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Dirigenti riguardanti le materie oggetto di contrattazione decentrata, saranno riportate le posizioni delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio

Silvio Camboni

Que... Cisc FP

Qu...

Fusella *Fusella* *Fusella* *Fusella* *Fusella*

Fusella



Comune di Porto Torres

Pinella

Provincia di Sassari

delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.

10. Gli istituti dell'informazione e del confronto vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dalle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva.

Pinella
FP

Art. 4 - Assemblee

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e successive modifiche ed integrazioni e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 10 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di Dirigenti sindacali esterni sono comunicate al Sindaco ed all'ufficio personale, di norma, almeno 3 (72 ore) giorni prima.
4. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da non computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
5. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai Dirigenti o dai responsabili di servizio competenti e comunicata all'Ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione del monte ore complessivo.
6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio ed alla fine di ciascun turno di lavoro.

CSC FP
[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*



Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

Art. 5 - Diritti sindacali

1. I componenti delle RSU, i Dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i Dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. L'amministrazione assicura locale idoneo per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali.
3. La RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. vigente.
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU comunicano via e-mail, con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) al Servizio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei Dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
5. Per garantire il corretto espletamento del mandato dei componenti RSU, la partecipazione alle riunioni convocate dall'amministrazione è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro.
6. Non possono essere penalizzati, nella valutazione della performance individuale, i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché i delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il CCNL.

Art. 6 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

Handwritten notes and signatures:

- Top left: *Pirella*
- Top right: *Pirella*
- Left margin: *Cis FP*
- Bottom left: *Pire*
- Bottom center: *Scia*
- Bottom right: *Scia*



Comune di Porto Torres

[Handwritten signature]

Provincia di Sassari

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione decentrata integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
4. Analogamente, durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

[Handwritten signature]

Art. 7 - Formazione ed aggiornamento del personale

1. La formazione del personale costituisce strumento imprescindibile del processo di cambiamento della pubblica amministrazione, strettamente correlato alla transizione digitale, nonché agli obblighi diretti e correlati in materia di trasparenza ed accessibilità.
2. Il Comune, sia in forma singola che in forma associata, promuove forme permanenti di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione, la riconversione, la valorizzazione e la specializzazione di tutto il personale, garantendo sempre le pari opportunità.
3. A tal fine l'Ente destina annualmente almeno l'1% della spesa complessiva del personale riferita all'anno precedente. Destina, altresì, qualora si dovessero verificare i presupposti, una quota di tali risorse alla qualificazione del personale trasferito ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001 o collocato in disponibilità oppure all'incentivazione di forme di ricollocazione del personale, in particolare mediante mobilità volontaria.
4. Con cadenza periodica, possibilmente entro il mese di febbraio, i Dirigenti individuano, in sede di apposita conferenza, i fabbisogni formativi, ai fini della definizione di una proposta di piano unitario di formazione. Il predetto piano è comunicato alle parti

[Handwritten notes on the right margin: "civ FP" and "Com"]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures at the bottom of the page]



Comune di Porto Torres

Ame

Provincia di Sassari

sindacali e, su richiesta, viene attivato il confronto di cui all'art. 5 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

5. La formazione professionale è prioritariamente organizzata con partecipazione obbligatoria; il personale, pertanto, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'ente.
6. Le attestazioni conseguite nel corso di formazione dal singolo dipendente sono acquisite dall'Ufficio gestione del personale, che provvede ad aggiornarne il fascicolo.
7. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento: corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa.
8. La formazione e l'aggiornamento, anche nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di accrescimento delle professionalità interne e di operatività, da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - favorire la diffusione della cultura della prevenzione della corruzione e la trasparenza dell'azione amministrativa;
 - favorire la transizione digitale e, quindi, l'utilizzo dell'ICT e dei comportamenti innovativi;
 - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;

Cisc FP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Shiro



Procedura

Comune di Porto Torres

*Anna
Cisc FP*

Provincia di Sassari

- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
 - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii., dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
 - favorire lo sviluppo di professionalità all'interno dell'ente;
 - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro;
 - favorire lo sviluppo di professionalità nell'ambito dei servizi alla persona;
 - favorire l'aggiornamento continuo in materia di concessioni, contratti ed appalti pubblici.
9. Nell'ambito della formazione l'Amministrazione Comunale si impegna a disciplinare e riconoscere istituti giuridici che agevolino il perseguimento del diritto allo studio anche attraverso l'applicazione dell'art. 19 comma 14 della legge n. 448/2001.

Art. 8 - Interpretazione autentica delle norme contrattuali

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto integrativo, la delegazione trattante si incontra per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in tal caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione degli elementi di fatto e di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 5 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

Anna Cisc FP

Ades

Stro Comunale

Ades

Ades

Ades

Ades

Ades

Ades



Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] CISCAP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

[Handwritten signature]

Art. 9 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Il Fondo è costituito dalla una parte consolidata di risorse stabili, da una parte variabile, annualmente determinata. Si applicano le disposizioni di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e art.33 del D.L. 34 del 30.04.2019 convertito nella Legge 58 del 28.06.2019 e ss.mm.ii..
2. Le risorse variabili possono essere rese disponibili solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
3. Le risorse variabili aggiuntive per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili - ex art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:
 - a. elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto, da comunicare alle OO.SS. e RSU entro 30 giorni dall'approvazione;

[Handwritten signature]
Cisc FP

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]
P. Ivo
Silvio

[Handwritten signature]



Comune di Porto Torres

Ausemy

Antonio
Pisani

Provincia di Sassari

- b. incentivazione della prestazione del personale direttamente interessato e coinvolto;
- c. stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d. accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dei soggetti preposti alla valutazione, sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e. garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;

Art. 10 – Destinazione delle risorse

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio 2021/2023 (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a. i compensi correlati alla performance organizzativa, alla performance individuale, per i quali è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b. i compensi correlati al premio individuale come previsto dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
 - c. le progressioni economiche, in modo selettivo secondo quanto previsto dal successivo art. 13, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili;
 - d. la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - e. le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo V).

Antonio
Pisani

Antonio
Pisani

Antonio Pisani
Antonio Pisani
Antonio Pisani
Antonio Pisani
Antonio Pisani
Antonio Pisani



Piscella

Comune di Porto Torres

Piscella

Provincia di Sassari

2. Si rimarca che in assenza di un sistema di valutazione, di verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance.
3. Per tutti i livelli di valutazione l'ente garantisce la trasparenza delle informazioni concernenti la misurazione e valutazione della performance. A tal fine pubblicherà nella sezione amministrazione trasparente del sito la metodologia di valutazione ed i piani delle performance.
4. I soggetti competenti a valutare le performance sono individuati nella metodologia di valutazione adottata.
5. Rispetto alla valutazione della performance, è previsto il sistema del contraddittorio, secondo il seguente procedimento:
 - a. il dirigente competente provvederà a consegnare la scheda di valutazione individuale del dipendente, entro 15 giorni dalla formulazione della valutazione stessa;
 - b. entro 10 giorni il dipendente, se riterrà di dover contestare la valutazione, formulerà richiesta di contraddittorio;
 - c. la formula del contraddittorio si attiverà e si concluderà entro e non oltre il decimo giorno dal ricevimento della richiesta;
 - d. la formula del contraddittorio avverrà in presenza del Segretario generale, del dirigente competente e del dipendente che potrà avvalersi del supporto di un rappresentante sindacale o di un legale;
 - e. del contraddittorio deve essere redatto apposito verbale sintetico delle reciproche posizioni e conclusioni. Il predetto verbale sarà sottoscritto dalle parti.

Piscella

*Art. 11
Art. 11
Art. 11*

CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Piscella

Art. 11 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Piscella
Servizio Amministrativo
Piscella
Piscella
Piscella



Handwritten signature

Handwritten signature

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo, 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 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;
- e. selettività del sistema premiante: ossia il sistema di valutazione del personale, da definirsi con apposito regolamento approvato dalla Giunta Comunale previo confronto sui criteri generali e contrattazione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo, dovrà stabilire gli esiti della stessa tra singoli dipendenti e la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate;
- f. effettiva diversificazione dei trattamenti economici accessori correlati alla significativa differenziazione dei giudizi sulla misurazione e valutazione della performance.

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, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b. le risorse, attraverso il sistema di misurazione e valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;

Handwritten notes:
Cisc ff
Wp b
Opent

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



Parred M

Parred M

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

- c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d. la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento organizzativo e professionale;
 - e. 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.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
 4. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.
 5. Non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso.

Cisil RP

Art. 12 - Differenziazione del premio individuale

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Stelio D'Amico

Camp Pops

[Signature]

[Signature]



Handwritten signature

Handwritten signature

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

1. In conformità all'art. 69 del CCNL Comparto funzioni Locali del 21.05.2018, ai dipendenti che conseguono valutazione di performance individuale più elevata è assegnata una maggiorazione del premio individuale in misura pari ad almeno il 30% del valore medio pro capite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente (60/100).
2. Per accedere al premio individuale è necessario aver conseguito una valutazione della performance individuale pari ad almeno 85/100. L'ammontare complessivo destinato al predetto istituto contrattuale è suddiviso tra pro quota tra tutte le aree dell'ente e suddiviso numericamente secondo i seguenti criteri:
 - a. n. 1 premio tra i dipendenti delle categorie A e B della medesima area;
 - b. n. 1 premio tra i dipendenti delle categorie C della medesima area e del Comando Polizia locale;
 - c. n. 1 premio tra i dipendenti delle categorie D della medesima area e del Comando Polizia locale.
3. Nel caso di parità di punteggio conseguito tra più dipendenti, la maggiorazione del premio individuale sarà attribuita ai dipendenti individuati secondo i seguenti criteri di priorità:
 - a. ai dipendenti che per la prima volta ricevono la maggiorazione;
 - b. in subordine, ai dipendenti individuati secondo la maggiore anzianità di servizio;
 - c. in subordine, ai dipendenti individuati secondo l'anzianità anagrafica.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 13 - Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

CISC AP



Parcella

Comune di Porto Torres

Parcella

Provincia di Sassari

2. La contrattazione decentrata annualmente determina la somma destinata al fondo per le progressioni dell'anno. In relazione all'entità della somma stanziata la contrattazione decentrata definisce, altresì, il numero e la percentuale delle progressioni da ammettere a selezione, del personale avente diritto (arrotondato all'unità superiore), suddivise per categoria e per area.
3. Le posizioni economiche all'interno della categoria sono attribuite attraverso una selezione che avviene secondo le seguenti procedure: è effettuato un avviso pubblico interno all'ente, nel quale sono specificati la data entro la quale deve essere presentata domanda e la documentazione richiesta.
4. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario:
 - a. avere maturato almeno 24 mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione;
 - b. non aver subito sanzioni disciplinari nel biennio precedente la decorrenza prevista, superiori al rimprovero scritto;
 - c. il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
5. Per il personale pervenuto con procedure di mobilità da altri enti, ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001, il criterio dei 24 mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente in altro ente di comparto.
6. La valutazione totale sarà data dalla somma scaturita da:
 - A. Risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata in contrattazione decentrata: fino a 90 punti proporzionalmente alla media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definita nel Sistema di misurazione e valutazione della performance. Il punteggio della performance individuale è dato dalla somma dei punteggi della performance individuale riferita agli obiettivi assegnati e dei comportamenti organizzativi.
 - B. Esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento: per ciascun anno di permanenza nella medesima categoria economica è attribuito un punteggio pari a 1 (per esperienza maturata nell'ente) o 0,4 (per esperienza maturata in altri enti); per i periodi

Esce da

Altre le

Altri

Blue

Silvia

Opus



Fusco

*Aurelia
L. M. P.*

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

infrannuali, il punteggio è attribuito proporzionalmente, in base ai mesi di permanenza nella medesima categoria. Il punteggio massimo attribuibile con il presente criterio è pari a 10.

7. Al termine della valutazione è stilata una graduatoria di merito tra i dipendenti che abbiano riportato un punteggio non inferiore a 70/100.
8. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione: il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento; in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente e, in subordine, con la maggiore anzianità anagrafica.
9. In sede di accordo annuale saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
10. Al fine di garantire un'equilibrata ripartizione tra i dipendenti dei vari settori del Comune, le somme stanziare annualmente per le progressioni orizzontali sono ripartite proporzionalmente in distinti budget di settore in base al numero di dipendenti potenziali aventi diritto assegnati al settore al 1° gennaio di ciascun anno, intendendo per potenziali aventi diritto coloro che risultano in possesso dei requisiti previsti ai precedenti commi 4 e 5.
11. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria definitiva.
12. La procedura selettiva sarà effettuata previo bando predisposto dal Dirigente del settore personale.
13. La pubblicazione delle graduatorie sarà effettuata mediante affissione all'albo pretorio, normalmente non oltre i quarantacinque giorni dalla scadenza della presentazione delle domande. Gli interessati potranno formulare richiesta formale di riesame della graduatoria entro 8 giorni dalla pubblicazione, al dirigente del Settore Personale, che ha predisposto la graduatoria sulla base delle risultanze del Servizio gestione del personale, che esamina entro i successivi 8 giorni. Trascorso tale periodo, esaminate le eventuali istanze, il Dirigente del settore Personale, tenuto conto delle risultanze del Servizio gestione del personale, provvede all'approvazione definitiva di ciascuna graduatoria. Resta ferma la possibilità di attivare le altre procedure di contenzioso. Non

Luigi Ciscip

Agos

[Handwritten signatures and initials]

Silvio Cambria



Fuselli

1/1/2013

Fuselli

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

è ammesso ricorso per motivi connessi alla valutazione attribuita dal competente Responsabile il cui iter segue le regole previste dalla metodologia adottata dall'Ente.

14. La graduatoria ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

CAPO IV

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Art. 14 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni con rapporto di lavoro di tipo part time verticale, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente.
4. 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.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza annuale, a cura del Dirigente di area competente.

W. P. Cisc. PP

Adel

Fuselli

Stro. Comand. P. S. M.

Opert



Pinuccelli

Pinuccelli

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

- 7. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 15 - Indennità di turno

- 1. L'indennità di turno di cui all'art. 23 del CCNL 21.05.2018 (ex art. 17 comma 2, lettera d) del C.C.N.L. del 01/04/1999) compete alle condizioni e nei limiti disciplinati dal citato articolo (ex art. 22 del CCNL 14/09/2000).
- 2. Il periodo di riferimento per programmare e calcolare la ciclicità dei turni è di norma il mese, secondo un calendario che garantisca al personale di conoscere i giorni di riposo, con un preavviso non inferiore a 30 giorni.
- 3. Le fasce orarie di ciascun servizio saranno individuate dai Dirigenti delle Aree.
- 4. Nel caso di orario organizzato su 2, 3, o 4 turni giornalieri, la maggiorazione interviene soltanto in caso di effettiva rotazione, mensile, del personale impegnato nel turno.
- 5. L'indennità di turno sarà erogata quando il servizio viene espletato per almeno 10 ore continuative.
- 6. Il programma attuativo, predisposto dal Dirigente dell'Area, in caso di prima applicazione, dovrà essere trasmesso tempestivamente al Dirigente responsabile dell'Ufficio Personale il quale, ove rilevi irregolarità rispetto ai criteri sopra citati, le segnalerà al Dirigente dell'Area per le determinazioni di sua competenza.

ART. 16 - Indennità per le condizioni di lavoro

- 1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 (le cui risorse sono a carico del fondo) sono i dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, nonché quelle implicanti il maneggio di valori. È esclusa dal computo delle indennità qualsiasi giornata di assenza dal lavoro, a prescindere dalla causale dal motivo dell'assenza.

Comp. Area ciscfp

Opus

Pinuccelli
Comp. Area ciscfp
Pinuccelli
Pinuccelli
Pinuccelli
Pinuccelli
Pinuccelli
Pinuccelli



F. S. P. S.

Comune di Porto Torres

[Signature]

Provincia di Sassari

2. Tenuto conto delle dimensioni dell'ente (popolazione di circa 22 mila abitanti) e delle caratteristiche socio-ambientali, per la determinazione della misura massima giornaliera di tale indennità, si stabilisce un limite massimo giornaliero di euro 6,00.
3. Ai fini della parametrizzazione dell'indennità condizioni lavoro, si tiene conto dell'incidenza espressa in termini percentuali delle seguenti causali:
 - a. Rischio: 33,33% (€ 2 al giorno) dell'indennità teorica massima;
 - b. Disagio: 33,33% (€ 2 al giorno) dell'indennità teorica massima;
 - c. Maneggio: fino al 33,34% (€ 2 al giorno) dell'indennità teorica massima.
4. **Per attività rischiose** si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Dirigente competente.
5. A titolo non esaustivo si considerano attività svolte in condizioni di rischio pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale:
 - a) attività che comportano esposizione diretta e continua al rischio di utilizzo di agenti chimici (quali catrami, solventi, vernici), esposizione ad agenti fisici (quali rumore e vibrazioni) e a potenziali contatti con agenti biologici (a titolo esemplificativo nella pulizia di scarichi, tombini, fognature);
 - b) attività che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici (a titolo esemplificativo nelle attività di taglio alberi);
 - c) attività che comportano esposizione diretta e continua a rischio derivanti dalla guida di veicoli su strada e macchine operatrici (automezzi, scuolabus,...);
 - d) attività che comportano esposizione a rischio traumi, lesioni, malattie, scottature, rischi di carattere elettrico.. anche non permanenti;
 - e) attività di sollevamento e trazione cose particolarmente pesanti;
 - f) lavori eseguiti in alta quota.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



Pinney

Pinney

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

Nel rispetto dei suddetti criteri, il Servizio manutenzioni dell'ente individuerà i dipendenti che svolgono attività esposte ai rischi in argomento, sia per la stima delle risorse da destinare a tale istituto contrattuale, sia ai fini del riconoscimento dell'indennità.

Il Dirigente competente del servizio, attesta per quali e quante giornate il dipendente precedentemente individuato e, perciò potenzialmente beneficiario, ha diritto a percepire l'indennità, determinandone l'importo sulla base dei limiti giornalieri stabiliti dal presente articolo.

6. **Per attività disagiate** si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) 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.

7. A titolo non esaustivo, si considerano attività particolarmente **disagiate**, quelle specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse e differenziate da quelle della generalità degli altri dipendenti e connesse, a:

- a) articolazione dell'orario di servizio nelle ore pomeridiane in misura tale da creare disagi alle relazioni familiari e di gestione del tempo libero;
- b) utilizzazione in parte presso l'ente di appartenenza ed in parte in servizi associati in convenzione con altri comuni;
- c) prestazione lavorativa resa in condizioni climatiche fisiche e relazionali tali da creare notevole disagio psicofisico.
- d) marcata differenza di mansioni richieste nell'ambito della stessa categoria di appartenenza con particolare riferimento agli uffici/servizi che in determinati periodi dell'anno, per esigenze dell'utenza e di quelle organizzative dell'ente, richiedono un impegno lavorativo continuativo in orario antimeridiano e pomeridiano.

8. L'indennità maneggio valori è corrisposta al personale adibito in via continuativa ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa nel corso dell'anno.

*Comp. Pao
C.G.I.C. FF*

*Cune b
cisc ff*

Opat

Pinney *Pinney* *Pinney* *Pinney* *Pinney* *Pinney*



Fuseletti

MA. S.

Fuseletti

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

- a. Fino ad € 5.000,00: € 1,00;
- b. Da € 5.000,01 ad € 25.000,00: € 1,50;
- c. Oltre € 25.000,01: € 2,00.

9. I Dirigenti attestano la sussistenza delle condizioni che determinano l'attribuzione condizioni lavoro, tenuto conto della valutazione delle singole posizioni, sulla base dei criteri individuati.

10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento delle somme destinate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'articolo 71 comma 1 del d.l. n. 112/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

11. L'indennità di cui al presente articolo è calcolata e liquidata mensilmente dal Dirigente dell'Ufficio personale, previa attestazione di cui al precedente comma 9.

*Comp. Pres.
CGIC F.P.R.P.*

Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies del CCNL 21.05.2018, stabilita in € 350 annui lordi:

- a. compete al personale dell'Ente delle categorie B, C, D non incaricato di posizione organizzativa, che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe, Elettorale, nonché Responsabile dei Tributi, stabilite dalle leggi;
- b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico (se istituiti ed in possesso della certificazione di partecipazione al corso per operatori o responsabili URP rilasciata in conformità al d.P.R. n. 422/2001), ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile, purché

*Comp. Pres.
CGIC F.P.R.P.*

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



Pinna

Pinna

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

formalmente investito di specifiche responsabilità a tutela dell'incolumità della cittadinanza;

c. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto del Dirigente competente, tenuto conto che l'indennità è destinata al personale realmente adibito alle attività sopra indicate.

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo.

4. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

5. L'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità (in applicazione del d.lgs. n. 151/2001, rubricato *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*).

Art. 18 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1 e art. 56-sexies CCNL 21.05.2018)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Dirigenti, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Di norma dovrà essere adottato entro il mese di febbraio di ciascun anno.

2. L'erogazione dell'indennità di cui al presente articolo è limitata a specifiche e complesse responsabilità, comunque non riconoscibili come superiori, in quanto prive delle

*Comp. 10000
C. 10000*

cisc fp

Comp. 10000

Opex
Kala

[Handwritten signatures]



P. Pirelli

Comune di Porto Torres

Personale
L. 11/12/18

Provincia di Sassari

caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. Non possono essere, pertanto, retribuiti con la suddetta indennità 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 dell'ente.

3. Destinatari dell'indennità di cui al presente articolo sono i dipendenti comunali appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa, di alta professionalità o di alta specializzazione secondo la disciplina di cui all'art. 13 del CCNL 21.05.2018.

4. Costituiscono requisiti minimi per il conferimento:

a) La responsabilità di almeno un procedimento amministrativo o di un processo organizzativo complesso, tra quelli di seguito indicati:

- conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- istruttoria di procedimenti di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità;
- delega formale all'adozione di atti a rilevanza esterna in assenza di posizione organizzativa;
- conduzione di sistemi relazionali complessi (ad es. conferenze di servizi, ancorché senza poteri decisionali);
- attività sostitutive nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
- attività impicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- elaborazione di pareri e supporti consulenziali in generale;
- funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale;
- personale incaricato di attività di staff considerata di particolare rilievo per l'organizzazione dell'ente.

C. C. cisc FP

Opad

Ado

CGI.C.

St. P. M. S. P. M. S.

Alre

Stamp
C.C.I.A.A.
C.C.I.P.F.P.
C.C.I.A.A.
C.C.I.P.F.P.



Inservibile

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

b) Responsabilità operative particolarmente rilevanti.

5. Le posizioni di specifica responsabilità sono annualmente individuabili ed istituibili dai Dirigenti in stretta correlazione all'effettiva disponibilità, nell'ambito del fondo per la retribuzione accessoria del personale, delle risorse finanziarie per tale finalità.
6. Il budget annuo da destinare alla remunerazione dell'istituto è stabilito in sede di contrattazione decentrata, previo rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, a cura dei Dirigenti.
7. In sede di conferenza dei Dirigenti, è determinata annualmente la ripartizione del budget complessivo tra i settori ed i servizi autonomi dell'ente.
8. Ciascun Dirigente provvede alla formale individuazione ed assegnazione degli incarichi ai dipendenti in possesso delle necessarie competenze, con determinazione.
9. Ai fini dell'attribuzione ciascun Dirigente tiene conto dei seguenti criteri suddivisi per categoria:

a) Specifiche responsabilità affidate a personale di categoria D:

- i. Responsabilità di preposizione ad una struttura organizzativa formalizzata (servizio);
- ii. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione o richiedenti l'iscrizione ad un albo professionale;
- iii. Responsabilità di procedimento tecnico/amministrativo di particolare rilievo e/o più elevato grado di complessità;
- iv. Responsabilità per funzioni di coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore e/o per conduzione e/o per coordinamento gruppi di lavoro;
- v. Responsabilità conseguente all'affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi;
- vi. Responsabilità di sistemi relazionali complessi e/o preposizione a strutture di supporto;

C.I.C.C.F.P.

Opet
Ades

San P
S. P. A. S. S. S.

Stasio Comandante



Fuscelli

Comune di Porto Torres

[Handwritten signature]

Provincia di Sassari

vii. Responsabilità di elaborazione di pareri, eventualmente anche con effetti esterni;

viii. Responsabilità da apposizione di pareri in supporto diretto al Dirigente;

[Handwritten signature]
CGIC.F.

b) Specifiche responsabilità affidate a personale di categoria C e B:

i. Responsabilità di gestione di unità organizzative semplici (ufficio);

ii. Responsabilità per conduzione e/o coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore;

iii. Responsabilità conseguente all'affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi;

iv. Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse;

v. Responsabilità di attività quando non ricorrano le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori;

vi. Responsabilità da apposizione di pareri in supporto diretto al Dirigente.

[Handwritten signature]

10. Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di € 350,00 ad un massimo attribuibile di € 3.000,00 (**Imax**) ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità.

11. La graduazione dell'indennità avviene sulla base dei seguenti criteri specifici:

Fattore di valutazione	di	Sub fattore di valutazione	Grado di valutazione	Punteggio
Grado di competenza specialistico-professionale rispetto alle funzioni da svolgere	di	Competenze specialistiche: si tiene conto, ad esempio, delle competenze specialistiche fondamentali per assumere responsabilità nel supporto e nel concorso alla determinazione delle decisioni del dirigente	Elevato	40
			Medio	25
			Basso	10
			Competenze amministrative: si	Elevato

[Handwritten signature]
C/Sc F/D

[Multiple handwritten signatures]



Porto Torres

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

	tiene conto ad esempio della responsabilità di gestione di istruttorie complesse e del grado di autonomia, delle responsabilità in relazione a precisi obblighi di legge, a scadenze e ad obiettivi fissati.	Medio	25
		Basso	10
		Elevato	40
	Competenze gestionali: si tiene conto ad esempio della responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro, della gestione di procedimenti di spesa,	Medio	25
		Basso	10
		Elevato	40
Grado di complessità delle funzioni	Rilevanza esterna delle funzioni (economica o giuridica)	Elevato	40
		Medio	25
		Basso	10
	Complessità della struttura organizzativa affidata	Elevato	40
		Medio	25
		Basso	10
Quadro delle relazioni sistematiche	Riunioni con utenti esterni e complessità del sistema di relazioni	Elevato	40
		Medio	25
		Basso	10
	Riunioni con altri enti, organismi e istituzioni e complessità del sistema di relazioni	Elevato	40
		Medio	25
		Basso	10
Relazioni interne all'ente (anche in	Elevato	40	

Comune Porto Torres F.P.

CISC FP

Ad

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



Pasechi

...

Pasechi
...

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

	tenendo conto di eventuale personale coordinato o dell'incidenza trasversale rispetto ad altri settori dello svolgimento delle attività)	Medio	25
		Basso	10

12. Il punteggio di ciascun fattore è dato dalla media dei punteggi attribuiti per ciascun dei sub fattori in cui è articolato.

13. Il peso complessivo della posizione di specifica responsabilità è ottenuto dalla somma dei punteggi conseguiti per ciascun fattore di valutazione, come indicato nel punto precedente.

Comp...
...

14. Il sistema di valutazione delle posizioni di specifiche responsabilità prevede 3 fasce retributive, distinte per categoria di appartenenza, in relazione al punteggio ottenuto:

Categoria	Scaglione di punteggio	Compenso spettante
Categoria D	30-55	€ 1.000,00
	56-95	€ 1.500,00
	96-120	€ 3.000,00
Categoria C	30-55	€ 550,00
	56-95	€ 800,00
	96-120	€ 1.500,00
Categoria B	30-55	€ 350,00
	56-95	€ 450,00
	96-120	€ 800,00

...
...
...

15. Il Dirigente competente dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione delle responsabilità e del grado di esercizio e dei compiti affidati, autorizza, comunicando formalmente al servizio gestione del personale, la liquidazione

...

...
...

...

...
...

...



Purselli

Purselli

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

dell'indennità da corrispondere non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo. Eventuali residui determinati a consuntivo confluiscono al fondo di finanziamento del salario accessorio dell'anno successivo. Gli importi riconosciuti potranno essere proporzionalmente ridotti, anche in deroga ai limiti di cui al precedente comma 14 del presente articolo, in ragione delle risorse effettivamente assegnate in sede di contrattazione decentrata.

- 16. Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui al presente articolo non è cumulabile con quello previsto dall'articolo precedente, se ricorrono le medesime condizioni. Si applica l'indennità di maggior favore.
- 17. Gli incarichi che danno il diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre di ogni anno e possono essere rinnovati, aggiornati o revocati in relazione a possibili mutamenti contrattuali, organizzativi, ovvero in conseguenza di sospensione dal servizio per effetto di procedimento disciplinare o penale, nonché accertata inadempienza dell'incaricato, anche in corso d'anno, con atto scritto e motivato.

Art. 19 - Indennità di reperibilità

- 1. Il Dirigente interessato stabilisce i turni di reperibilità, su base mensile, con l'indicazione dei dipendenti tenuti ad effettuarla ed individua il modulo del turno da garantire con la pubblicazione degli stessi in apposito spazio accessibile a tutti.
- 2. Le aree di pronto intervento che presuppongono l'istituzione del servizio di pronta reperibilità disciplinato dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018, sono individuate dalla Giunta Comunale con specifici provvedimenti da comunicarsi per opportuna informazione alle parti sindacali.
- 3. Le parti convengono di determinare l'importo dell'indennità di reperibilità in € 11,00 per 12 ore al giorno, raddoppiata nei giorni festivi, anche infrasettimanali o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Ciascun dipendente non potrà essere inserito nei turni di reperibilità per più di 6 volte al mese, fermo restando l'avvicendamento fra gli addetti, anche volontari, per favorire un numero di impieghi individuali inferiori.

Scamp

Scamp

Scamp

Scamp

Scamp

Scamp

Scamp



Pirelli

W...

Ferrari
crisc

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

Art.20 - Indennità di servizio esterno per servizi di vigilanza

1. Per le finalità di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 21.05.2018, viene destinata una somma complessiva annua al solo personale del Comando di polizia locale.
2. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di:
 - A. Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno € 2,00
 - B. Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale (20,00-22,00), notturno o festivo diurno € 2,50
 - C. Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo € 3,00;
 - D. Attività di servizio esterno misto: si applica la condizione di maggior favore per il dipendente.
4. 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.
5. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro. (calcolo giornaliero).
6. In caso di attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orari diurno e/o serale e/o notturno nella medesima giornata, si applica l'importo giornaliero di maggior favore tra quelli previsti nel precedente comma 3.
7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dell'attestazione formale del Comandante della polizia locale, recante il prospetto

Pirelli
crisc

crisc
crisc

crisc

Opert
crisc
crisc
crisc
crisc
crisc



Pusee

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

dell'ordine di servizio e l'effettivo svolgimento dei servizi esterni per più della metà della giornata lavorativa.

- 8. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con quella di turno (se prevista), con l'indennità di vigilanza, con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva; mentre non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

Art. 21 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Ai sensi del vigente art 56 ter del CCNL, le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale, necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario (art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000) e sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine versate dagli organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

Pace

Cisc FP

W

Quest

Cal

Silvia *P* *P* *P* *P* *P* *P*



Purselli

11.07

Purselli
ESCP

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

- al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU.

4. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.
5. La presente disciplina trova applicazione successivamente alla sottoscrizione del presente contratto e adozione del relativo regolamento da parte dell'Ente.

Art. 22 - Cumulo di indennità

1. Ciascun dipendente potrà cumulare più compensi o indennità di natura "accessoria", solo nel caso in cui detti compensi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 23 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento alle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale (ex art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999), oltre a quanto previsto dal presente CCDI, sono liquidati con provvedimento del Dirigente di settore competente, emolumenti ai sensi degli specifici regolamenti approvati dal Comune di Porto Torres.
2. In particolare, rientrano nelle fattispecie di cui al presente articolo:
 - a. gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii.;
 - b. i compensi per l'Avvocatura;
 - c. gli incentivi per il recupero dell'evasione dei tributi (IMU e TARI) espressamente previsti da disposizioni di legge (art. 1 comma 1091 della legge n. 145/2018);

Purselli
ESCP

Comp. l. 11/07/2021
CCSC FP

Ognes

Adel
Risa

[Signature]

[Signature]
Stefano Carlo

[Signature]



Parce

Parce

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

- d. i compensi previsti da eventuali progetti finalizzati al rilascio delle concessioni in sanatoria, da svolgere al di fuori dell'orario ordinario, ai sensi dell'art. 32 comma 40 del d.l.n. 269/2003.
- 3. Le procedure per l'erogazione degli incentivi di cui al presente articolo sono disciplinate da appositi regolamenti comunali, a cui si fa rinvio.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 24 - Personale comandato o distaccato

- 1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Art. 25 - Personale in gestione associata

- 1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

Art. 26 - Piani di razionalizzazione

- 1. Entro il 31 marzo di ogni anno il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 06/07/2011.
- 2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari. Pertanto non

Comune Porto Torres

Cisc As

Comune

Comune

Comune

Parce
Silvio
Comune
Comune
Comune

Pirelli



Porto Torres
2021

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

potranno riferirsi a potenziali risparmi di spesa, ma dovranno consentire l'esatta individuazione di spese effettivamente sostenute dall'ente e rilevate nell'ultimo rendiconto di gestione approvato. Alla determinazione delle economie di spesa non concorrono i risparmi derivanti dall'applicazione della normativa vigente in materia di contenimento della spesa pubblica.

3. Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa (come risorsa variabile e non consolidabile). Di tale economia il 50% sarà destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 150/2009 in particolare al personale direttamente coinvolto.
4. I Piani di razionalizzazione approvati dal Comune sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e alla RSU dell'ente.
5. I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.
6. I risparmi sono certificati dall'organo di controllo.

Art. 27 - Orario di lavoro

1. Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate ai seguenti criteri, previa informativa sindacale:
 - a. Funzionalità: l'orario di lavoro dovrà essere funzionale al servizio e dovrà tener conto delle esigenze dell'utenza;
 - b. Organicità: la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
 - c. Flessibilità: l'orario potrà essere flessibile in entrata e in uscita, assicurando comunque la presenza di tutto il personale nelle quattro ore centrali della fascia antimeridiana e nelle due ore centrali nella fascia pomeridiana;

Acceso 2021

Art. 27 Orario di lavoro

Adde
Opes
ASR
Sliv
Cantone
P
A
35



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

- d. Omogeneità: l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare, di norma, le 10 ore;
- e. Solidarietà: assicurare particolari articolazioni ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o per favorire il conseguimento di titoli culturali e/o formativi o per favorire i tempi della famiglia.
2. Le parti concordano di articolare in generale l'orario di lavoro su 5 giornate lavorative dal lunedì al venerdì dalle 8,00 alle 14,00, con effettuazione di due rientri pomeridiani dalle 15,00 alle 18,00. Per il servizio della polizia locale, l'articolazione dell'orario di lavoro è organizzata in turni su 6 giornate lavorative, dalle ore 8,00 alle 14,00 e dalle 14,00 alle 20,00. Nei casi tassativamente previsti con apposita deliberazione della Giunta Comunale, nell'ambito dell'organizzazione degli uffici e servizi, può essere previsto un solo rientro pomeridiano.
3. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è ammessa la flessibilità oraria, nelle seguenti fasce, previa autorizzazione del Dirigente competente:
- a. In entrata antimeridiana, è consentita la flessibilità con anticipo o posticipo fino ad un massimo di 30 minuti.
 - b. In uscita antimeridiana, è consentita la flessibilità con anticipo o posticipo fino ad un massimo di 30 minuti.
4. L'orario utilizzato per la flessibilità deve essere recuperato entro il mese successivo.
5. Fermo restando l'obbligo di conseguimento del monte ore settimanale di 36 ore, le parti concordano di consentire, in casi ulteriori eccezionali previsti dall'art. 27 comma 4 del CCNL Comparto funzioni locali, la gestione flessibile di detto orario, previa autorizzazione del Dirigente competente.
6. Tenuto conto della flessibilità oraria di cui al presente articolo, la presenza di personale in servizio deve comunque essere garantita nella fascia oraria dalle 9,00 alle 13,00.
7. Le disposizioni di cui al precedente comma 3 decorreranno dal 1° gennaio 2022.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Skr. Amministr.

[Handwritten signature]
CISC FP



Fusco

M. M. M.

F. F. F.

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

Art. 28 - Lavoro straordinario

1. Nel fondo, come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 01/04/1999 e ss.mm.ii., rideterminato, non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali di enti esterni, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 01/04/1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare con la parte sindacale entro il mese di Febbraio di ogni anno, il budget orario dei servizi e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti potranno incontrarsi durante l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere sempre preventivamente autorizzate dal Dirigente di settore competente, anche nella misura, al fine di consentire un effettivo rispetto dei vincoli quantitativi e di spesa in materia.
4. Senza tale autorizzazione nessuna prestazione ulteriore, rispetto all'orario di lavoro ordinario, può essere considerata come prestazione di lavoro straordinario, in quanto manca la finalizzazione al soddisfacimento di esigenze organizzative dell'ente che deriva appunto dall'autorizzazione.
5. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

CCNL

Cisc Fp

Art. 29 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di

Ad. S. S.

Opes

Opes

Opes

S. S.

S. S.



Pinella

*Pinella
C. S. L. F.*

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi (o in retribuzione) per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. A tal fine, a fronte della richiesta del dipendente, deve riscontrarsi specifica autorizzazione del Dirigente competente. In caso di valutazione negativa, motivata esclusivamente da esigenze organizzative e di servizio, l'ente potrebbe anche ammettere solo una assenza di durata inferiore a quella richiesta dal dipendente.
5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
7. Si stabilisce in 50 ore, il limite massimo accumulabile nel conto ore individuale, da utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione.

C. S. L. F.

*Comune
Porto Torres*

C. S. L. F.

Art. 30 - Orario multiperiodale

1. In relazione a prevedibili e, pertanto, programmabili, esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, con cadenza annuale viene programmato l'orario di lavoro plurisettimanale, ai sensi dell'art. 25 del CCNL Comparto funzioni locali.
2. Nella programmazione, i periodi di maggiore o minore carico di lavoro non possono superare le 13 settimane all'anno.

Pinella

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Silvio C. [Signature]

[Signature]



Punelli

*Antonio
Lischi*

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

Art. 31 - Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale di vigilanza

1. L'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs. 285/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.
2. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1 saranno definite con specifico accordo tra le parti sottoscrittici il presente contratto.

Art. 32 - Individuazione dei servizi minimi essenziali

Sono da considerare essenziali in caso di sciopero, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art.1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n.83 e dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni - Autonomie locali, stipulato in data 19.9.2002, i seguenti servizi:

SERVIZIO	PRESTAZIONI GARANTITE
STATO CIVILE	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte.
ELETTORALE	Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento. Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
POLIZIA LOCALE	Attività richiesta dall'Autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitario obbligatorio (TSO); pronto intervento; rilevazione infortunistica stradale.
PROTEZIONE CIVILE	Da garantire con personale in reperibilità tra Polizia locale e servizi manutentivi.
SOCIO ASSISTENZIALE	Pronto intervento assistenziale a favore di persone non autosufficienti e

Alcanta

Cisc PP

Comp. C...

Alcanta *Alcanta* *Alcanta* *Alcanta* *Alcanta* *Alcanta*



P. Pincetti

*Antonio
L. S. S.*

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

	minori per assicurare la tutela fisica
MANUTENZIONI-VIABILITÀ	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete viaria e/o su immobili del patrimonio pubblico

Art. 33 - Contingenti minimi

In riferimento ai servizi essenziali di cui all'art. precedente, nelle more dell'approvazione di specifiche disposizioni regolamentari da parte del Comune, sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizi e categoria:

SERVIZIO	CATEGORIA PROFESSIONALE	CONTINGENTE IN SERVIZIO
STATO CIVILE ED ELETTORALE	B/C/D	2
POLIZIA LOCALE	1 C e 1 D	2
PROTEZIONE CIVILE	D/C	2
MANUTENZIONI-VIABILITÀ	1 B e 1 C	2
SOCIALE	C/D	2

Art. 34 - Procedura di attivazione dei contingenti minimi

1. I Dirigenti, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come definiti nel precedente articolo 32, adottando per la scelta anche criteri di rotazione, ove possibile.
2. I nominativi sono comunicati alla rappresentanza sindacale unitaria, alle organizzazioni territoriali ed ai singoli interessati, entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno

Spet.

L. S. S. *Spet.* *Spet.* *Spet.* *Spet.*

Book stop
Cisc FP



Amelio

*Antonio
LUCIF*

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile.

- 3. É fatto divieto ai Dirigenti di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente.

Art. 35 - Lavoro agile

- 1. Il lavoro agile, quale strumento organizzativo innovativo, si pone i seguenti obiettivi: a) Agevolare la conciliazione vita-lavoro; b) Promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo; c) Favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.
- 2. Esso consente al personale di poter svolgere la prestazione di lavoro subordinato, con modalità spazio-temporali innovative, garantendo pari opportunità e non discriminazione ai fini del riconoscimento delle professionalità e della progressione di carriera.
- 3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dalla sede di lavoro assegnata non costituisce una variazione della stessa, non modifica in alcun modo la situazione giuridica del rapporto di lavoro, quanto ad inquadramento, profilo e mansioni e non modifica la relativa sede di lavoro di assegnazione, così come non incide sull'orario di lavoro contrattualmente previsto e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.
- 4. La realizzazione dell'obiettivo minimo di cui all'art. 14 della Legge n. 124 del 7 agosto 2015 sarà attuata mediante un processo per fasi, anche di carattere sperimentale, al fine di individuare le attività dell'Amministrazione potenzialmente idonee ad essere esercitate mediante il lavoro agile e i possibili destinatari.

*Antonio
LUCIF*

*Antonio
LUCIF*

Amelio *Antonio* *Antonio* *Antonio* *Antonio*

Antonio *Antonio* *Antonio* *Antonio* *Antonio*



Puneri

*Ferrera
CISL FP*

Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

5. Con apposito Piano operativo approvato dalla Giunta Comunale, sentite le parti sindacali, saranno definiti gli obiettivi, le modalità di attuazione e di monitoraggio del lavoro agile.

Art. 36 – Misure di welfare integrativo (art. 72 CCNL Comparto funzioni locali)

1. Compatibilmente con le risorse aggiuntive stanziare in Bilancio, l'Amministrazione stabilisce con apposita deliberazione di Giunta comunale, previo confronto con le parti sindacali, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

Art. 37 - Mancato accordo

1. In caso di mancato accordo per la stipulazione del contratto integrativo, è facoltà dell'Amministrazione provvedere con atto unilaterale motivato, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, qualora la stessa ravvisi nello stallo della trattativa un pregiudizio economico per l'ente.
2. Restano ferme le procedure di controllo previste dall'art. 40 bis del d.lgs. n. 165/2001.

Art. 38 – Personale in distacco sindacale

1. Ai fini della tutela del trattamento economico, il personale in distacco sindacale, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, è considerato sia ai fini della progressione orizzontale, sia ai fini della ripartizione delle risorse destinate alla performance.
2. Per dare concreta attuazione all'attribuzione delle risorse destinate alla valutazione della performance individuale del dipendente in distacco sindacale viene convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso), mentre ai fini della progressione orizzontale di cui al precedente articolo 13 è convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso).

Comp. 2020/2021

Opert

Silvio...

Am...

CISL FP

Bele

(Della)



Pareeddy

Comune di Porto Torres

*Assessor
LIRFP*

Provincia di Sassari

3. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del presente contratto, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e successive modifiche ed integrazioni e dalla vigenti disposizioni di legge.

Art. 39 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali attualmente vigenti.
2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche ed integrazioni, sia di carattere normativo che economico, derivanti dalla stipula del nuovo futuro CCNL, rimane in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi, salvo diversa determinazione delle parti.

[Multiple handwritten signatures in blue ink, including names like Silvio C... and ASL FP]



COMUNE DI PORTO TORRES
PROVINCIA DI SASSARI

**Relazione illustrativa alla preintesa del contratto collettivo decentrato
integrativo 2021/2023**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

L'art. 40, comma 3-sexies del D.Lgs 165/2001, dispone che *“A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1”*.

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi del succitato art. 40, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto gli schemi standard di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria.

La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli, la cui compilazione è in ogni caso obbligatoria:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Modulo 1 - Scheda 1.1);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili (Modulo 2).

Per la compilazione dei moduli sopra elencati si fa riferimento alle istruzioni della circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012, alla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7, *Contrattazione integrativa*. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010 nonché alle lettere circolari: n. 1 del 17 febbraio 2011 (*Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze*); n. 7 del 5 aprile 2011 (*Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi*).

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed auto dichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		14 luglio 2021
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2021/2023 (parte giuridico-normativa) a decorrere dal 01.09.2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica	Dott. Giancarlo Carta: Presidente delegazione trattante – Segretario generale Dott. Franco Satta: componente delegazione trattante – Dirigente Dott. Flavio Cuccureddu: componente delegazione trattante – Dirigente Ing. Massimo Ledda: componente delegazione trattante – Dirigente
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione	UIL FPL; CISL FP; CGIL FP; CSA RAL
	Organizzazioni sindacali firmatarie:	UIL FPL; CISL FP; CGIL FP

Soggetti destinatari		Lavoratori in servizio presso il Comune di Porto Torres, a tempo indeterminato, a tempo determinato e flessibile, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		L'ipotesi di contratto disciplina ex novo gli istituti ex art. 7, comma 4 del CCNL 2016/2018 del comparto Funzioni Locali: a. Titolo I - Disposizioni generali (artt. 1 - 8) b. Titolo II- Trattamento economico del personale (artt. 9 - 23) c. Titolo III -Disposizioni particolari (artt. 24 - 39)
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	L'ipotesi di contratto verrà sottoposta all'esame per la certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi degli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. 165/2001, entro il termine previsto di cinque giorni dalla data di sottoscrizione
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'ipotesi di contratto verrà sottoposta all'esame per la certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi degli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. 165/2001, entro il termine previsto di cinque giorni dalla data di sottoscrizione
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	L'Amministrazione, con deliberazione di Giunta comunale n. 114 del 22/06/2021 ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023, nel quale, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis del TUEL, sono unificati organicamente il piano dettagliato degli obiettivi, di cui all'art. 108, comma 1 del TUEL, e il piano delle performance, di cui all'art. 10 del D.Lgs 150/2009,
		L'Ente, nell'anno 2021, ha adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2023, previsto dal comma 8 art. 1 della Legge 6.11.2012, n. 190, con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 30.03.2021
		L'ente ha provveduto ad attivare sul proprio sito istituzionale un'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente", ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 33/2013.
		La Relazione sulla performance dell'anno 2021, deve essere trasmessa al Nucleo di Valutazione ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni		L'ipotesi sottoscritta riguarda esclusivamente la parte giuridico normativa del CCDI, la parte economica sarà discussa successivamente

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)

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

L'illustrazione dei contenuti dell'articolato è effettuata per articolo e/o per ogni istituto/materia regolato, attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale.

- a. *illustrazione di quanto disposto dall'ipotesi di contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione nella specifica materia trattata.*

L'Ipotesi di C.C.D.I. sottoscritta in data 14.07.2021 si compone di n. 39 articoli suddivisi su tre titoli:

- **Titoli I – Disposizioni generali**

- ** Capo I – Disposizioni generali*

Gli articoli 1 e 2 definiscono rispettivamente il quadro generale di riferimento (art. 1) e l'ambito di applicazione del C.C.D.I., la durata, la decorrenza e la disciplina transitoria. In particolare, l'art. 2 stabilisce che le disposizioni del presente contratto collettivo decentrato integrativo, per la parte giuridica, si applicano al triennio 2021/2023, con decorrenza 01.09.2021. Le clausole, ove non espressamente disdette continueranno ad applicarsi sino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo, salvo che non siano in contrasto con successive disposizioni normative o di contratto nazionale.

I criteri e i principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità delle prestazioni e la produttività, saranno determinate con cadenza annuale.

I successivi articoli da 3 a 6, disciplinano il sistema delle relazioni sindacali, della partecipazione dei dipendenti alle assemblee sindacali, nel limite di 10 ore annue pro capite, in linea con quanto previsto dal CCNQ del 4/12/2017, dei diritti sindacali e le norme di comportamento e clausole di raffreddamento.

- **Titoli II – Trattamento economico del personale**

- ** Capo I – Risorse e premialità*

All'art. 9 e all'art. 10 sono definiti i criteri generali per la quantificazione delle risorse di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e la loro destinazione.

- ** Capo II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse*

All'art. 11 vengono esplicitati i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie nonché i principi fondamentali che regolano il sistema incentivante la produttività e la premialità. Sono altresì individuati gli elementi per l'attribuzione della quota di "produttività" costituiti, oltre che dalle risultanze del sistema di valutazione, dalla categoria di appartenenza, dall'assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno e dall'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale. In caso di assenza del dipendente, l'apporto individuale sarà valutato in relazione al servizio svolto e ai risultati conseguiti.

L'art. 12 disciplina la differenziazione del premio individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018, riconoscendo, ai dipendenti che conseguono una valutazione di performance individuale più elevata, una maggiorazione del premio individuale in misura pari ad almeno il 30% del valore medio pro capite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente, intendendo per positiva una valutazione di 60/100.

La valutazione minima della performance individuale necessaria per accedere alla maggiorazione di cui sopra, viene fissata nel punteggio di almeno 85/100. Con l'ipotesi di contratto le parti definiscono, preventivamente, la quota massima di personale al quale destinare

tale maggiorazione, prevedendo la suddivisione delle risorse ad esso destinate tra tutte le aree dell'Ente, secondo i seguenti criteri:

- un premio tra tutti i dipendenti di categoria A e B della medesima Area
- un premio tra tutti i dipendenti di categoria C della medesima Area e del Comando di Polizia Locale
- un premio tra tutti i dipendenti di categoria D della medesima Area e del Comando di Polizia Locale.

Altresì, sono individuati ulteriori criteri di priorità in caso di parità di punteggio: prima volta di accesso all'istituto; anzianità di servizio; anzianità anagrafica.

× **Capo III – Progressione economica orizzontale**

All'art. 13 sono esplicitati i criteri generali per la definizione della progressione economica "orizzontale" all'interno di ciascuna categoria, di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018. La contrattazione decentrata determina annualmente l'importo delle risorse da destinare al fondo per le progressioni. In relazione a tale somma, la contrattazione decentrata definisce la percentuale delle progressioni da ammettere a selezione, suddivise per area.

Il requisito minimo di permanenza nella categoria è di 24 mesi. La progressione viene riconosciuta ad una limitata quota di personale dipendente, sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio, che ha il peso maggiore poiché incide per il 90%, e dell'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento, che incide per il restante 10%. Il punteggio minimo della valutazione totale per partecipare alla selezione è pari a 70/100. In caso di parità di punteggio, sono individuati tre criteri di priorità, in ordine: anzianità nella posizione economica in godimento; anzianità di servizio presso l'ente; anzianità anagrafica.

Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria definitiva.

× **Capo IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità**

Art. 15 – indennità di turno: l'ipotesi di contratto nulla dispone relativamente alla possibilità di elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 e 4 del CCNL 21.05.2018 in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese (art. 7, comma 4 lett. 1 del CCNL 21.05.2018). L'ipotesi di contratto nulla dispone, altresì, in merito all'eventuale integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni;

Art. 16 – indennità per le condizioni di lavoro: le parti individuano la misura massima giornaliera dell'indennità (€ 6,00) nei limiti dei valori minimi e massimi stabiliti dall'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 e definiscono i criteri generali per la sua attribuzione;

Art. 18 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1 e art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018): Sono definiti i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2021, da riconoscersi al personale appartenente alle categorie B, C e D, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 del CCNL 21.05.2018. Sono altresì definiti i criteri per la graduazione dell'indennità e le fasce retributive, distinte per categoria di appartenenza, in relazione al punteggio ottenuto.

Le parti stabiliscono che le eventuali economie, determinate a consuntivo, confluiscono al fondo di finanziamento del salario accessorio dell'anno successivo.

Art. 19 – Indennità di reperibilità: in applicazione del comma 4 dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018, la misura dell'indennità è elevata a € 11,00 per 12 ore al giorno; l'ipotesi di contratto non prevede la possibilità di elevare i turni di reperibilità nel corso del mese, pertanto ciascun dipendente non può essere inserito nei turni di reperibilità per più di 6 volte al mese.

Art. 20 – Indennità di servizio esterno per servizi di vigilanza: l'ipotesi di contratto disciplina l'indennità di cui all'art. 56 quinquies del CCNL 21.05.2018 quantificando l'importo giornaliero lordo per il personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza. L'indennità giornaliera è quantificata nell'importo di:

- € 2,00 per attività prestata in servizio esterno diurno
- € 2,50 per attività prestata in servizio esterno in orario serale, notturno o festivo notturno
- € 3,00 per attività prestata in servizio esterno in orario notturno festivo

in caso di servizio esterno misto si applica la condizione di maggior favore per il dipendente.

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La locuzione “*in via continuativa*”, prevista dall'art. 56 quinquies del CCNL 21.05.2018, nell'ipotesi di contratto viene intesa come svolgimento del servizio esterno sul territorio per un periodo superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero.

L'ipotesi di contratto non disciplina l'eventualità in cui la prestazione lavorativa nei servizi esterni, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o in quelli di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, non copra l'intera durata della giornata lavorativa, nel qual caso, così come chiarito dall'Aran, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni.

× *Capo V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge*

• Titoli III – Disposizioni particolari

Art. 27 – Orario di lavoro: le parti concordano di articolare l'orario di lavoro su 5 giornate lavorative, dal lunedì al venerdì dalle ore 8,00 alle ore 14,00 con due rientri pomeridiani dalle 15,00 alle 18,00. Per il servizio di Polizia locale, l'organizzazione dell'orario di lavoro è organizzata in turni su 6 giornate lavorative, dalle ore 8,00 alle ore 14,00 e dalle 14,00 alle 20,00. Con deliberazione di Giunta comunale possono essere previsti situazioni per le quali può essere previsto un solo rientro pomeridiano.

Le parti nulla dispongono in merito all'individuazione delle possibili ragioni che permettano di elevare, fino ad ulteriori 6 mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art.22, comma 2 del CCNL 21 maggio 2018.

Le parti convengono che, previa autorizzazione del Dirigente competente, è ammessa la flessibilità oraria con anticipo o posticipo fino ad un massimo di trenta minuti, esclusivamente in entrata antimeridiana e in uscita antimeridiana. Non è ammessa flessibilità in entrata o in uscita nei rientri pomeridiani. Tale disposizione decorrerà da 1 gennaio 2022.

L'ipotesi di contratto disciplina il recupero dell'orario utilizzato per la flessibilità entro il mese successivo, in questo caso tuttavia prevale il disposto di cui all'art. 27, comma 3 del CCNL 21.05.2018 il quale prevede l'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'orario

flessibile, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

Le parti concordano di consentire, previa autorizzazione del dirigente, una gestione flessibile dell'orario di lavoro nei casi ulteriori ed eccezionali previsti dall'art. 27, comma 4 del CCNL 21.05.2018.

Le parti concordano che, tenuto conto della flessibilità oraria, la presenza del personale in servizio deve essere comunque garantita nella fascia oraria dalle 9,00 alle 13,00.

Art. 28 – Lavoro straordinario: l'ipotesi di contratto nulla dispone in merito alla possibilità (art. 7, comma 4, lett. s) di elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario (10 ore) definito dall'art. 38 del CCNL 14.09.2000.

Nell'ipotesi di contratto è disciplinata la determinazione del budget orario di servizio e di incremento delle risorse, dovuto a specifiche disposizioni di legge, pur non rientrando nella materie di cui agli artt. 5, 7 del CCNL 21.05.2018.

Art. 29 – Banca delle ore: Le parti convengono (art. 7, comma 4, lett. o) di stabilire in 50 ore il limite massimo individuale annuo che può confluire nella banca delle ore da utilizzare entro l'anno successivo, ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 14.09.2000.

Art. 32 – Individuazione dei servizi minimi essenziali; art. 33 - Contingenti minimi; art. 34 – Procedura di attivazione dei contingenti minimi: in applicazione dell'art. 2 della legge 146/1990 e ss.mm.ii., nell'ipotesi di contratto sono individuati i servizi minimi essenziali in caso di sciopero e le prestazioni indispensabili che si è tenuti ad assicurare: Servizio elettorale e stato civile, polizia locale, protezione civile, servizio socio assistenziale, servizio manutenzioni e viabilità. Sono altresì individuati, in riferimento ai servizi indispensabili, i contingenti di personale per il quale è disposta l'astensione dallo sciopero.

Le parti concordano che l'individuazione dei dipendenti inclusi nei contingenti di cui sopra, debba essere effettuata dai dirigenti, in occasione di ogni sciopero, adottando, ove possibile, anche criteri di rotazione.

Art. 39 – Disposizioni finali: Le parti convengono che, per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti in esso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti. L'ipotesi di contratto, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni derivanti dal nuovo CCNL, rimane in vigore, anche per gli anni successivi, alla scadenza temporale, salvo diversa determinazione delle parti.

b. quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

L'ipotesi sottoscritta riguarda esclusivamente la parte giuridico normativa; la parte economica, unitamente alle modalità di utilizzo delle risorse economiche del Fondo sarà discussa successivamente.

c. effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Nell'ipotesi di contratto non sono espressamente indicati rinvii a precedenti contratti

d. illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto le parti convergono sui seguenti principi fondamentali:

- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo
- le risorse, attraverso il sistema di misurazione e valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni
- la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni
- la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento organizzativo e professionale
- 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.

Saranno definiti in successiva sede i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione della performance organizzativa ed individuale.

e. illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

La disciplina delle P.E.O. (Progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria) appositamente prevista dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018 statuisce come metodo selettivo e meritocratico di valutazione il valore della performance individuale, attribuita al dipendente nel triennio precedente sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance, tenendo conto, eventualmente, dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

I criteri e le modalità delle procedure per le progressioni orizzontali sono definiti nel decentrato.

Le posizioni economiche all'interno della categoria sono attribuite attraverso una selezione che avviene a seguito di pubblicazione di un avviso pubblico interno all'ente. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario: avere maturato almeno 24 mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione; non aver subito sanzioni disciplinari nel biennio precedente la decorrenza prevista, superiori al rimprovero scritto; il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.

La valutazione totale sarà data dalla somma scaturita dalle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente (fino a 90 punti) e dall'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento (sino ad un massimo di 10 punti). Al termine della valutazione viene stilata una graduatoria di merito tra i dipendenti che abbiano riportato un punteggio non inferiore a 70/100.

La graduatoria ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

In sede di accordo annuale saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.

Al fine di garantire un'equilibrata ripartizione tra i dipendenti dei vari settori del Comune, le somme stanziare annualmente per le progressioni orizzontali sono ripartite proporzionalmente in distinti budget di settore in base al numero di dipendenti potenziali aventi diritto, assegnati al settore al 1 gennaio di ciascun anno.

f. illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Le parti, con la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto, nel concorrere al perseguimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, intendono incentivare l'impegno e la qualità della performance destinandovi, per l'ottimale conseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento, finalizzate ai trattamenti accessori comunque denominati.

g. altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Qualunque altra informazione possa essere richiesta e ritenuta utile da parte del Collegio dei Revisori sarà prontamente fornito dagli uffici competenti.

Il Dirigente del Servizio Personale

Dott. Flavio Cuccureddu



Relazione tecnico - finanziaria alla preintesa del contratto collettivo decentrato integrativo 2021/2023

L'ipotesi di contratto sottoscritta, parte giuridico – normativa, 2021/2023 non comprende la parte economica, che sarà analizzata successivamente. Pertanto, la Relazione tecnico – finanziaria sulla costituzione delle risorse del Fondo per la contrattazione integrativa, unitamente alle modalità di utilizzo delle risorse economiche, viene rimandata alla successiva ipotesi di contratto – parte economica.



Comune di Porto Torres

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Verbale n. 25 del 28.07.2021

* * *

In data 28/07/2021 si è riunito in video conferenza il Collegio dei Revisori dei Conti, costituito nelle persone di:

dott. Giuseppe Carlo Sanna – presidente,
dott. Giovanni Pinna Parpaglia – componente,
dott.ssa Giuseppina Sanna – componente.

Il Collegio procede all'esame della preintesa al Contratto Decentrato Integrativo - parte normativa, per esprimere il proprio parere sui profili di compatibilità normativa e economico-finanziaria dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale del comparto per il triennio 2021 – 2023, relativamente alla parte normativa, sottoscritta in data 07/10/2019 dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, ai fini dell'espressione del parere di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs n. 165/2001, sottoscritta in data 14/07/2021

Visto l'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs n. 165/2001 avente per oggetto "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori", effettuato dall'organo di revisione economico – finanziaria;

Visto l'art. 8, comma 6, del CCNL del 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali che prevede che "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001";

PREMESSO CHE

- le disposizioni specifiche del D.Lgs. n. 165/2001 prevedono:
 - all'art. 40, comma 3 bis che *"Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ogni amministrazione"*;
 - all'art. 40, comma 3 quinquies che *"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non*

espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale”, da cui consegue la nullità delle clausole difformi;

- *all’art. 40, comma 3 sexies che “A corredo di ogni contratto le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali del Ministero dell’Economia e Finanze d’intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all’art. 40-bis, comma 1”;*
- i controlli in materia di contrattazione decentrata integrativa sono stati modificati per effetto delle disposizioni introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009 ed afferiscono sia alla compatibilità dei costi della stessa con i vincoli di bilancio, sia ai vincoli derivanti dall’applicazione delle norme di legge, con riferimento alle disposizioni inderogabili sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori;
- come meglio precisato nella circolare n. 25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato, l’organo di controllo ovvero sia nel caso di specie, il Collegio dei Revisori dei conti deve effettuare una certificazione positiva su tutti gli aspetti normativi della contrattazione decentrata integrativa, attestando “norma per norma la compatibilità legislativa e contrattuale dell’ipotesi di contratto”;
- il predetto controllo deve essere effettuato dall’organo di revisione economica – finanziaria prima dell’autorizzazione da parte dell’organo di governo alla sottoscrizione definitiva dell’accordo;

PRESO ATTO CHE

- in data 21/07/20221, a mezzo di posta elettronica, è stata inviata all’Organo di Revisione la pre-intesa sul CCDI del personale del comparto – parte normativa per il triennio 2021 - 2023, sottoscritta in data 14/07/2021 dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale;
- che la predetta ipotesi di CCDI è stata accompagnata dalla relazione illustrativa sottoscritta dal Presidente della delegazione trattante;

ESAMINATA

la documentazione prodotta dall’Ente, che consiste in:

- pre-intesa al CCDI del personale del comparto – parte normativa per il triennio 2021 – 2023, sottoscritta in data 14/07/2021 dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale;
- relazione illustrativa sugli aspetti procedurali – normativi della pre-intesa al CCDI del 2021– 2023, ex art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. 165/2001, a firma del Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica;

ESAMINATI ALTRESI’

i seguenti documenti utili o necessari per l’espressione del parere in epigrafe, trasmessi successivamente a mezzo di posta elettronica da parte del Segretario comunale:

- deliberazione della G.C. n. 114 del 22/06/2021 con la quale è stato approvato il PEG 2021/2023 nel quale sono unificati organicamente il piano dettagliato degli obiettivi ed il Piano delle Performance ex art. 10 del D.Lgs. 150/2009;
- deliberazione con la quale è stato approvato il sistema di valutazione dell'Ente, nella versione aggiornata (Art. 7 d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.: Aggiornamento annuale del sistema di misurazione e valutazione della performance);
- deliberazione della G.C. n. 56 del 30/03/2021 con la quale è stato approvato il "piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021/2023" ex art. 1, comma 8, L. 190/2012;
- attivazione da parte dell'Ente sul proprio sito istituzionale della sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 33/2013.
- deliberazione di Giunta comunale n. 48 del 23/03/2021 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica, a seguito della stipula del CCNL del 21/05/2018;
- deliberazione di Giunta comunale n. 90 del 11/05/2021 con la quale sono state date le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa;

ACCERTATO CHE

- la predetta relazione contiene "norma per norma" l'illustrazione di quanto disposto dalla pre-intesa al CCDI, sottoscritto in data 07/10/2019, e ricomprende l'attestazione che le disposizioni contrattuali in essa previste risultano conformi alle norme contrattuali nazionali ed alla legge;
- la relazione illustra ed attesta:
 - il quadro di sintesi sulla costituzione e sulle modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate;
 - i criteri di costituzione del fondo risorse decentrate e la quantificazione delle risorse fisse e variabili nonché delle decurtazioni del fondo risorse decentrate effettuate negli anni pregressi;
 - i criteri sul presunto utilizzo del fondo delle risorse decentrate, suddivisi tra destinazioni non disponibili alla contrattazione e quelle specificatamente regolate dal contratto integrativo;
 - la verifica circa la coerenza delle norme contrattuali in materia di meritocrazia e premialità;
 - la verifica sul rispetto del principio di attribuzione selettiva delle progressioni economiche;

- o la verifica sul rispetto dei vincoli di legge in ordine alla contrattazione decentrata integrativa;

EFFETTUATE

- le verifiche "norma per norma" sulla conformità delle disposizioni contrattuali contenuti nella predetta ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo alla normativa vigente ed ai limiti derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale della pre-intesa al contratto collettivo decentrato integrativo del personale del comparto in esame, sottoscritto dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale in data 14/07/2021;

VERIFICATO CHE

- le disposizioni di ciascun articolo incluso nella predetta pre-intesa risultano essere conformi alla normativa vigente in materia ed ai limiti derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e sono, pertanto, compatibili sotto il profilo legislativo e rispetto ai limiti della contrattazione nazionale;
- i criteri da utilizzare per le progressioni economiche sono aderenti a quanto previsto dall'art. 16 del CCNL del 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali e rispettano il principio della selettività;
- le materie oggetto di contrattazione integrativa ai sensi e per gli effetti delle disposizioni del CCNL del 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali sono state correttamente contemplate;
- è stato attestato nella relazione illustrativa degli aspetti procedurali e normativi della pre-intesa il rispetto dei principi di meritocrazia e premialità, con particolare riguardo al fatto che gli incentivi della produttività individuale e collettiva verranno erogati in coerenza con le previsioni del D.Lgs n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs n. 74/2017 e della consolidata giurisprudenza contabile, solo al termine del ciclo della performance, secondo il sistema di valutazione dell'Ente;

ACCERTATO ALTRESI' CHE

- sono stati rispettati gli adempimenti e l'iter procedurale della contrattazione decentrata integrativa e l'adozione da parte dell'Amministrazione Comunale di atti e provvedimenti propedeutici alla sottoscrizione della pre-intesa al CCDI in esame, i quali in caso di inadempimento, comportano la sanzione del divieto di erogazione delle retribuzioni accessorie del personale dipendente;
- è stata fornita dimostrazione sull'assolvimento dell'obbligo di pubblicizzazione di cui all'art. 11, commi 6 e 8, del D.Lgs n. 150/2009 per quanto di competenza dell'Amministrazione Provinciale;

tutto ciò premesso, richiamato e considerato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 del CCNL del 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali, il sottoscritto Organo di Revisione

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE sulla conformità di ciascun articolo, incluso nella pre-intesa al contratto collettivo decentrato integrativo del personale del comparto per il triennio 2021 – 2023, alla normativa vigente in materia ed ai limiti della contrattazione collettiva nazionale e pertanto,

ATTESTA

la compatibilità legislativa e contrattuale di ogni norma inclusa nella predetta pre-intesa sottoscritta.

Sassari 28/07/2021

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Dott. Giuseppe Carlo Sanna



Firmato digitalmente da:
SANNA GIUSEPPE CARLO
Firmato il 28/07/2021 12:08
Seriali Certificato:
124127227476335122297774864030828762728
Valido dal 11/07/2019 al 10/07/2022
ArubaPEC S.p.A. NG CA 3

Dott. Giovanni Pinna Parpaglia



Firmato digitalmente da:
PINNA PARPAGLIA GIOVANNI
Firmato il 28/07/2021 11:56
Seriali Certificato: 7690860114036592600335086907564368135
Valido dal 17/10/2019 al 16/10/2022
ArubaPEC S.p.A. NG CA 3

Dott.ssa Giuseppina Sanna

