



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unionegallura.it – P.E.C.: info@pec.unionegallura.it
<https://www.unionegallura.it>

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

In data 06 Dicembre 2023 alle ore 09:15 presso il Comune di Arzachena ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente Segretario Generale P[] A[]

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP P A []

OO.SS. Territoriale UIL FPL P[] A[]

OO.SS. Territoriale CISL FP P [] A []

OO.SS. Territoriale CSA P A[]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023 – 2025.

<p>Per la delegazione di parte datoriale:</p> <p>Presidente</p>  <p>Componente</p> <hr/> <p>Componente</p> <hr/>	<p>Per la delegazione sindacale:</p> <p>OO.SS. CISL - FP</p>  <p>OO.SS. CGIL - FPL</p>  <p>OO.SS. UIL - FPL</p> <hr/> <p>OO.SS. CSA -</p> <hr/>
--	--



SOMMARIO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	3
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI	3
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale	3
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	3
TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI.....	6
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	6
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto.....	6
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi	6
TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE	7
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	7
Art. 5 - Progressioni economiche all'interno delle aree	7
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	10
Art. 6 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ	10
CAPO III DISPOSIZIONI PER LE UNIONI DI COMUNI E I SERVIZI IN CONVENZIONE	12
Art. 7 - Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni	12
Art. 8 - Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione.....	13
TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO	13
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO	13
Art. 9 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	13
Art. 10 - Reperibilità	14
Art. 11 - Turnazioni	15
Art. 12 - Flessibilità dell'orario di lavoro	15
Art. 13 - Buono pasto.....	16
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ	18
Art. 14 - Quantificazione delle risorse	18
Art. 15 - Strumenti di premialità	18
Art. 16 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	19
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	21
Art. 17 - Premio correlato alla performance organizzativa.....	21
Art. 18 - Premio correlato alla performance individuale e differenziazione	21
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ	24
Art. 19 - Principi generali	24
Art. 20 - Indennità condizioni di lavoro	25
Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità	28
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT	31
Art. 22 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	32
Art. 24 - Welfare integrativo	34
Art. 25 - Salute e sicurezza sul lavoro.....	36
Art. 26 - Innovazioni tecnologiche.....	37
Art. 27 - Disposizioni finali	37



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unionegallura.it – P.E.C.: info@pec.unionegallura.it
<https://www.unionegallura.it>

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I Disposizioni Generali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) il D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) il D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 01 del 25.02.2009;
 - f) il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 05 del 04.06.2020;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale, con



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unionegallura.it – P.E.C.: info@pec.unionegallura.it
<https://www.unionegallura.it>

contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce, nei tempi qui definiti, ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unionegallura.it – P.E.C.: info@pec.unionegallura.it
<https://www.unionegallura.it>

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unioneallura.it – P.E.C.: info@pec.unioneallura.it
<https://www.unioneallura.it>

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I Nuovo sistema di classificazione

Art. 5 - Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)¹

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:

A. Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali saranno individuabili annualmente²; in caso di incipienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area contrattuale è definito annualmente sulla base del budget a disposizione per le risorse stabili.

B. Requisiti di partecipazione

Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti:

- a) che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

¹ c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

² I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000



- b) che non siano stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

C. Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Funzionari	70	20	10	100
Istruttori	70	20	10	100
Operatori esperti	70	30	==	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

a) **Valutazione della performance del triennio precedente**

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.



b) Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di compatti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2/3/4 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

Punteggio = (punteggio max per Area contrattuale) x (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato) /

(n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area).

c) Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a. quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b. i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni dell'Ente;
- c. la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli ed alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

Tutti i titoli di studio e le competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unioneallura.it – P.E.C.: info@pec.unioneallura.it
<https://www.unioneallura.it>

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

D. Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettera f) del CCNL 16/11/2022, ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 8	1%
Da più di 8 anni a 10	2%



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unioneallura.it – P.E.C.: info@pec.unioneallura.it
<https://www.unioneallura.it>

Oltre 10 anni

3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche siano attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica;

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL³

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

-
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
 - u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
 - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;



- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim*, [quest' ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo] seguendo il seguente calcolo:
 - **Retribuzione assegnata** = Retribuzione nominale x rapporto di lavoro (part time)
 - **Retribuzione spettante** = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)
 - **Peso posizione (%)** = Indennità posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.
 - **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100
 - **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione /100 + eventuale compenso per incarico ad interim;
 - c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla complessità della posizione ricoperta prendendo in considerazione la graduazione dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico *ad interim* vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante,
2. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022⁴, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

⁴ j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unionegallura.it – P.E.C.: info@pec.unionegallura.it
<https://www.unionegallura.it>

<i>Incentivi</i>		<i>Retribuzione di risultato</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
0	1.000,00	zero
Da 1.001,00	3.000,00	20%
Da 3.001,00	6.000,00	40%
Da 6.001,00	10.000,00	80%
Oltre	10.001,00	90%

3. Gli incentivi di cui all'art. 45 e dall'allegato I.10 del D.Lgs. 36/2023 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 100 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordi. Il nuovo regolamento per la ripartizione degli incentivi dovrà prevedere una percentuale di incentivi dedicati ad ogni dipendente coinvolto a vario titolo nei procedimenti per la definizione degli appalti.
4. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.
5. L'ammontare delle riduzioni di cui al comma 2) è distribuito a tutti i funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

Capo III **Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione**

Art. 7 - Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni

(art. 22 CCNL)⁵

1. Ai sensi dell'art. 22, comma quinto, del CCNL 16 novembre 2022 l'Unione riconosce al personale dei Comuni utilizzati dall'Unione anche a tempo parziale, con oneri a carico del proprio Fondo, i trattamenti accessori previsti dall'art. 80 del CCNL.

⁵ Si tratta di una facoltà ai sensi dell'art. 22, comma 5, CCNL 2019/2021.



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unioneallura.it – P.E.C.: info@pec.unioneallura.it
<https://www.unioneallura.it>

Art. 8 - Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 23 CCNL)⁶

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrono le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 9 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)⁷

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica,

⁶ Si tratta di una facoltà ai sensi dell'art. 23, comma 3, CCNL 2019/2021

⁷ n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unionegallura.it – P.E.C.: info@pec.unionegallura.it
<https://www.unionegallura.it>

neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggetto a riacutizzazioni periodiche;

- b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 10 - Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)⁸

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile/annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono stabilite annualmente sulla base delle risorse disponibili e sulle necessità dell'Ente di volta in volta valutabili nell'ambito dei servizi adibiti a reperibilità.



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unioneallura.it – P.E.C.: info@pec.unioneallura.it
<https://www.unioneallura.it>

Art. 11 - Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)⁹

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
2. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che, normalmente, non può superare il 30% su base mensile, arrotondato all'unità in eccesso se pari o superiore a 0,5;
3. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 20.

Art. 12 - Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)¹⁰

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso (art. 36 CCNL 16.11.2022), in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;

⁹ l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8 (con turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

¹⁰ p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unioneallura.it – P.E.C.: info@pec.unioneallura.it
<https://www.unioneallura.it>

- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario (es: *asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc.*)
 - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
 - f) la flessibilità dell'orario di lavoro è concordata in un massimo di 30 minuti in anticipo o posticipo dell'orario di entrata, nell'ambito dell'orario di lavoro proprio di ciascun dipendente;
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- beneficiino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della L. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 13 - Buono pasto
(art. 7, comma 4, lett. aa) e art. 35 CCNL)

1. I dipendenti che effettuano orario di lavoro con rientro pomeridiano o serale, a completamento del debito orario, hanno diritto di usufruire di idoneo servizio di ristorazione tramite i buoni pasto.
2. L'Ente si impegna a stanziare annualmente i fondi necessari, se sussistenti nel bilancio.
3. Possono usufruire dei buoni pasto i dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane (con almeno due ore di rientro), con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.
4. Sulla base della normativa vigente (articolo 1, comma 677, legge di Bilancio 2020) il buono pasto è stabilito in € 8,00 (valore nominale del buono pasto).
5. Per il triennio 2023/2025 ed in via sperimentale, inoltre, potranno fruire del buono pasto quei dipendenti che prestano l'attività lavorativa in turno purché siano svolte almeno 6 ore



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unionegallura.it – P.E.C.: info@pec.unionegallura.it
<https://www.unionegallura.it>

continuative di servizio senza pausa in orari che includono l'usuale orario dei pasti, ad eccezione per i turni ordinari (07:00 – 13:00/ 08:00 – 14:00/ 14:00 – 20:00/ 15:00 – 21:00)



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unioneallura.it – P.E.C.: info@pec.unioneallura.it
<https://www.unioneallura.it>

TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I Risorse e Premialità

Art. 14 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione del Direttore Generale n. 80 del 02.08.2023¹¹. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 26.126,17.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziate come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023, sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa;
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessoriò del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 18, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 15 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti dell'Unione in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

¹¹ La determina di costituzione del fondo è di norma preceduta da una delibera della Giunta che formula gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale, quantificando le risorse variabili che andranno ad integrare il fondo e correlandole agli obiettivi ritenuti rilevanti e significativi.



- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- i) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 16 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)¹²

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale, sono distribuite secondo logiche

¹² a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;



meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Ente, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta dell'Unione verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
4. A livello generale si stabilisce che le somme destinate ai vari compensi di cui sopra costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno (o triennio) di riferimento. Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.
5. Per l'anno 2023, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta dell'Unione con deliberazione n. 09 del 09.05.2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 26.126,17 tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022,¹³ sono ripartite come da allegato prospetto;

¹³ Art. 80 comma 3 CCNL"La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziate, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2."



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unionegallura.it – P.E.C.: info@pec.unionegallura.it
<https://www.unionegallura.it>

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 17 - Premio correlato alla performance organizzativa (art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)¹⁴

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta dell'Unione, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico in percentuale è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili sulla base dell'importanza dell'obiettivo e del personale assegnato al settore competente e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

Art. 18 - Premio correlato alla performance individuale e differenziazione (art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)¹⁵

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 8 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel presente CCI ed in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta dell'Unione, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

¹⁴ b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

¹⁵ b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unionegallura.it – P.E.C.: info@pec.unionegallura.it
<https://www.unionegallura.it>

3. Come previsto nell'art. 14, comma 4, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Le modalità di erogazione della performance individuale vengono stabilite sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione dell'Ente. L'importo destinato alla performance individuale viene definito annualmente con Determinazione Dirigenziale. A tale importo vengono aggiunte annualmente le economie derivanti dall'applicazione degli altri istituti contrattuali (indennità di condizioni di lavoro, per specifiche responsabilità, ecc.). L'importo così individuato viene assegnato ai singoli settori/aree in cui è suddiviso l'ente, in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso ed alle rispettive categorie di inquadramento, secondo la seguente tabella di equivalenza:
 - Area Operatori: 0,79
 - Area Operatori Esperti: 0,82
 - Area Istruttori: 0,92
 - Area Funzionari ed EQ: 1
5. La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è data dalle seguenti quattro parti, come da scheda di valutazione approvata dall' Unione dei Comuni Gallura all'interno del sistema di valutazione:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	FINO A 15 PUNTI
PERFORMANCE INDIVIDUALE	FINO A 55 PUNTI
COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	FINO A 30 PUNTI
TOTALE	FINO A 100 PUNTI

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI PRODUTTIVITA' AL PERSONALE	
Punteggio fino a 50 punti	nessun compenso
Punteggio da 51 a 60 punti	10% della indennità
Punteggio da 61 a 65 punti	30% della indennità
Punteggio da 66 a 70 punti	40% della indennità



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unioneallura.it – P.E.C.: info@pec.unioneallura.it
<https://www.unioneallura.it>

Punteggio da 71 a 75 punti	50% della indennità
Punteggio da 76 a 80 punti	60% della indennità
Punteggio da 81 a 85 punti	70% della indennità
Punteggio da 86 a 90 punti	80% della indennità
Punteggio da 91 a 95 punti	90% della indennità
Punteggio oltre 95	100% della indennità

6. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 200 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare, fatta eccezione dei casi di assenza per congedi di maternità o altri casi analoghi previsti da norma di legge.
7. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
8. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:
 - incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 45 e dall'allegato I.10 del D.Lgs. 36/2023 e sue successive modificazioni;
 - ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67, comma 3, lett. c);
 - incentivi settore entrata ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i.subirà le seguenti riduzioni:

<i>Incentivi</i>		<i>Performance individuale</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
0	1.000,00	zero
Da 1.001,00	3.000,00	20%
Da 3.001,00	6.000,00	40%
Da 6.001,00	10.000,00	60%



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unioneallura.it – P.E.C.: info@pec.unioneallura.it
<https://www.unioneallura.it>

Oltre	10.001,00	80%
-------	-----------	-----

Le somme derivanti da queste riduzioni sono riemesse nel budget destinato alla premialità “performance individuale” degli altri dipendenti che non sono destinatari di incentivi extra.

9. Al 10% dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = F / [\sum \text{dip} + 0,3 \times (10\% \sum \text{dip})]$$

P = premio medio su cui applicare il 30%

F = quota fondo performance individuale da ripartire

$\sum \text{dip}$ = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) non aver percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

CAPO III Disciplina delle indennità

Art. 19 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti “indennità”.
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Direttore Generale, che individua formalmente i dipendenti che rientrano nelle fattispecie di indennità previste dal CCNL.



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unioneallura.it – P.E.C.: info@pec.unioneallura.it
<https://www.unioneallura.it>

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del Direttore Generale.
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art. 18 del presente contratto integrativo.

Art. 20 - Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett. d) CCNL)¹⁶

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

¹⁶ d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unionegallura.it – P.E.C.: info@pec.unionegallura.it
<https://www.unionegallura.it>

- b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
- d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc;

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

- 3. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
- 4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
- 5. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
 - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezature e strumenti atti a determinare lesioni; condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;



d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

6. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
8. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:
 - a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
 9. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Direttore Generale.
 10. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
 - dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.



11. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio	€ 1,00	
B	personale esposto a disagio	€ 1,00	
C	Personale con funzioni di agente contabile	€ 1,00	
D	Personale con funzione di Economo	D1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 2.000,00	€ 1,00
		D2) media mensile di valori di cassa maneggiati uguale o superiore ad € 2.000,00	€1,50

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 2,00 euro al giorno per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, ad esclusione dell'economo che potrà arrivare massimo a 3,00 euro).

12. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incipienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)¹⁷

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori

¹⁷ f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL



esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

- a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - d. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - f. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - g. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - h. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - i. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con atto del Direttore Generale sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, varia da un minimo di € 350,00 ad un massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). L'importo è determinato dal Direttore Generale con proprio provvedimento, ad inizio anno di riferimento e comunque entro l'approvazione del Bilancio di esercizio, applicando i criteri di



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unionegallura.it – P.E.C.: info@pec.unionegallura.it
<https://www.unionegallura.it>

cui alla successiva scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

2. Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 3 punti ad un massimo di 45 punti come segue:

A) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa nello sviluppo delle attività	Punti da 0 a 5
2) Grado di responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate	Punti da 0 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza	Punti da 0 a 5

B) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti da 0 a 5
2) Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro	Punti da 0 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti da 0 a 5

C) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti da 0 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 0 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Servizio	Punti da 0 a 5

PUNTEGGI >INDENNITA'

	Area degli Operatori/Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Da 41 a 45 Punti	Max € 2.500,00	Max € 3.000,00	Max € 4.000,00
Da 33 a 40 Punti	Max € 2.000,00	Max € 2.200,00	Max € 3.000,00



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unionegallura.it – P.E.C.: info@pec.unionegallura.it
<https://www.unionegallura.it>

Da 27 a 32 Punti	Max € 1.200,00	Max € 1.400,00	Max € 2.000,00
Da 21 a 26 Punti	Max € 900,00	Max € 1.000,00	Max € 1.500,00
Da 18 a 20 Punti	Max € 750,00	Max € 750,00	Max € 1.000,00
Da 11 a 17 Punti	Max € 500,00	Max € 500,00	Max € 500,00
Da 3 a 10 Punti	Max € 350,00	Max € 350,00	Max € 350,00

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato**, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00 o € 4.000,00 a seconda della classificazione.
4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.
5. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unionegallura.it – P.E.C.: info@pec.unionegallura.it
<https://www.unionegallura.it>

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 22 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)¹⁸

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 45 e dall'allegato I.10 del D.Lgs. 36/2023);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'Unione, con atto del Direttore Generale.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'Unione, con atto del Direttore Generale.
5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione

¹⁸ g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;



integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del D.Lgs. 150/2009, come modificato dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 23 - Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici
(art. 45 e dall'allegato I.10 del D.Lgs 36/2023)

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo art. 45 e dall'allegato I.10 del D.Lgs. 36/2023 e ss.mm.ii.
2. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:
 - a) Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori);
 - b) Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
 - c) Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
 - d) Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)
 - e) Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione
 - f) Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
 - g) Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.
3. Il Direttore Generale all'inizio del procedimento costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 8.
4. Le penali, definite nel regolamento, da applicare ai soggetti incaricati, sono determinate dal Direttore Generale in relazione all'entità delle conseguenze legate all'eventuale ritardo o inadempimento. La penale, espressa in termini di riduzione percentuale del compenso spettante, può arrivare al massimo ad azzerare il compenso. Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l'aumento dei costi non sia imputabile al personale.
5. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Direttore Generale secondo parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto.



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unioneallura.it – P.E.C.: info@pec.unioneallura.it
<https://www.unioneallura.it>

6. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 45 , del Codice dei Contratti.
7. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal Direttore Generale. L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di accertamento negativo o parzialmente positivo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento. In caso di accertamento negativo o parzialmente positivo, i soggetti responsabili non percepiscono le somme relative all'attività nella quale si è verificato il grave errore o grave ritardo. Le somme non erogate incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 45, del Codice.
8. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersetoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.

Art. 24 - Welfare integrativo
(art. 7 comma 4 lett. h) - art. 82 CCNL)¹⁹

1. L'Unione dei Comuni Gallura considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Ente ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.
2. L'Amministrazione annualmente, sulla base della disponibilità dei fondi, disciplina, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL Funzioni Locali, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

¹⁹ h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione del l'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2.



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unioneallura.it – P.E.C.: info@pec.unioneallura.it
<https://www.unioneallura.it>

3. In sede di prima applicazione sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti dell'Unione dei Comuni Gallura ai quali si applica il CCNL comparto Funzioni Locali, a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, e che abbiano conseguito una valutazione con votazione minima sufficiente pari a 95/100, nell'ultima valutazione.



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unioneallura.it – P.E.C.: info@pec.unioneallura.it
<https://www.unioneallura.it>

TITOLO VI - Disposizioni Finali

Art. 25 - Salute e sicurezza sul lavoro (art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)²⁰

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio**, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

²⁰ m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unionegallura.it – P.E.C.: info@pec.unionegallura.it
<https://www.unionegallura.it>

Art. 26 - Innovazioni tecnologiche
(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)²¹

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.
2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 27 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

²¹ t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unioneallura.it – P.E.C.: info@pec.unioneallura.it
<https://www.unioneallura.it>

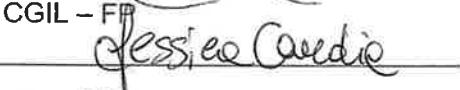
Dichiarazione congiunta

Le organizzazioni sindacali condividono la seguente nota congiunta rispetto all' applicazione del lavoro agile.

Evidenziano l'idea che lo strumento del lavoro agile non sia una modalità di lavoro sussidiaria, ma debba essere concepita come una delle possibili modalità di lavoro ordinario; la stessa comporta molteplici benefici quali risparmi in termini economici (anche per l'amministrazione) quali ad esempio buono pasto, riscaldamento, costi degli spostamenti, una spinta alla digitalizzazione anche per i cittadini e un beneficio a livello psicofisico del lavoratore/lavoratrice poiché vengono ottimizzati i tempi. Il suo utilizzo è in grado di prevenire richieste di mobilità da parte di lavoratori con particolari necessità familiari dando invece un servizio costante all'ufficio e garantendo una maggiore efficacia ed efficienza del servizio.

Trattasi di una modalità veramente innovativa che permette di conciliare diverse problematiche e ha uno sguardo verso un futuro che si prefigura sempre più tecnologico.

Data 06-12-2023

Per la delegazione di parte datoriale: Presidente <hr/> Componente <hr/> Componente <hr/> Componente <hr/>	Per la delegazione sindacale: OO.SS. CISL – FP  OO.SS. CGIL – FP  OO.SS. UIL - FPL <hr/> CSA <hr/>
---	---