

# Comune di Assemini


## Città Metropolitana di Cagliari

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)  
PER IL TRIENNIO 2019 – 2021**

In data 4 dicembre 2019 alle ore \_\_\_\_\_ presso la residenza municipale del Comune di Assemini, ha avuto luogo l'incontro tra:

**- la delegazione di parte datoriale così composta :**

Presidente – dott. Remo Ortu. Segretario Generale

P  A [ ] 

**- la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP REMO LAI

P  A [ ] 

OO.SS. Territoriale UIL FPL .....

P [ ] A [ ] \_\_\_\_\_

OO.SS. Territoriale CISL FP PAOLA SARIGU

P  A [ ] 


OO.SS. Territoriale CSA /

P [ ] A  \_\_\_\_\_

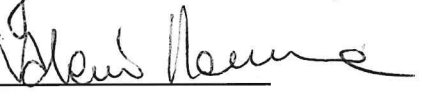
R.S.U. Aziendale – Barletta Carlo

P [ ] A  \_\_\_\_\_

R.S.U. Aziendale – Garau Antonella ...

P  A [ ] 

R.S.U. Aziendale – Manca Valerio

P  A [ ] 

R.S.U. Aziendale – Melis Corrado.....

P [ ] A [ ] \_\_\_\_\_

R.S.U. Aziendale – Petricci Daniela ...

P  A [ ] 

R.S.U. Aziendale – Porcu Alberto .....

P  A [ ] 

R.S.U. Aziendale – Setzu Antonio.....

P  A [ ] \_\_\_\_\_

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2019 – 2021. *col consenso del componente RSU Setzu Antonio che obbliga fino.*

# Comune di Assemini

## Città Metropolitana di Cagliari

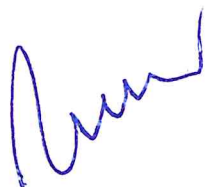
### Premesso

che in data 30 ottobre 2019 la delegazione di parte datoriale e la delegazione di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Assemini-per il triennio 2019 - 2021.

Dato atto che:

la Giunta Comunale con Deliberazione n. 189 del 29 novembre 2019, a seguito del parere del Collegio dei Revisori dei conti, ha autorizzato il Presidente di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del CCDI del Personale dipendente del Comune di Assemini – per il triennio 2019 - 2021

il Presidente di parte pubblica ha convocato la delegazione trattante per la sottoscrizione definitiva del CCDI del Personale dipendente del Comune di Assemini – per il triennio 2019 – 2021 per il giorno 4 dicembre 2019 alle ore 14:00.



2  
M...

Assemini

Garau

Mekini



# Comune di Assemini

## Città Metropolitana di Cagliari

### 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 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (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, vigente approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 190 del 22 novembre 2010 e ss.mm.ii.;
  - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 217 del 19 dicembre 2018.
  - 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.

3

# Comune di Assemini

## Città Metropolitana di Cagliari

### Art. 2

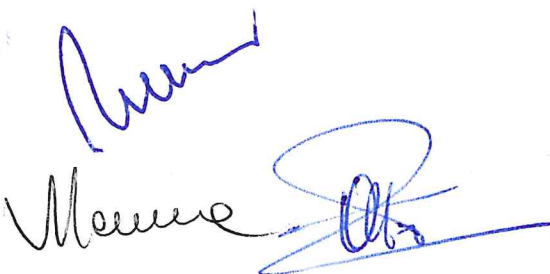
#### Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

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 o utilizzato a tempo parziale - secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza per il triennio 2019 - 2021.
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. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse annuali le parti concordano di ritenere valido, di anno in anno, quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. 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.
5. 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 disciplinati.

### Art. 3

#### 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.



4



# Comune di Assemini

## Città Metropolitana di Cagliari

### TITOLO II

#### TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

#### CAPO I

##### Risorse e Premialità

#### Art. 4

##### 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. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 3, lettera C) CCNL sono stanziare come da determinazione di costituzione del fondo. Dette risorse variabili sono escluse dai limiti di cui all'art. 67, comma 1, ed dalla contrattazione integrativa.
3. 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 accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire.

#### Art. 5

##### Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL
  - d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
  - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67.
  - f) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 7.

*Am*

*Metici* *U...* *Malafra*

5

*Segn*

*[Signature]*

*[Signature]*

# Comune di Assemini

## Città Metropolitana di Cagliari

### Art. 6

#### Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi del presente contratto.
3. Per l'anno 2019 le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:

	2019	2020	2021
FONDO STABILE	€ 348.741,64	€ 348.741,64	€ 348.741,64
art.67 comma 2 lett.b CCNL 2016-2018	€ 8.312,60	€ 8.312,60	€ 8.312,60
ART.67 comma 2 lett.a CCNL 2016-2018	€ 10.649,60	€ 10.649,60	€ 10.649,60
Totale Fondo risorse determinazione n. 1263/2018	€ 367.703,84	€ 367.703,84	€ 367.703,84
UTILIZZO			
Progressione Economica Orizzontale	€ 183.734,13	€ 172.924,13	€ 170.924,13
1° INQ. ART. 7 c. 3 E 4 CCNL 31.3.99	€ 2.685,54	€ 2.685,54	€ 2.685,54
IND. ART. 31 c. 7 CCNL 14.9.2000 e ART. 6 CCNL 5.10.01	€ 5.934,10	€ 5.934,10	€ 5.934,10
INDENNITA' DI COMPARTO art. 33 CCNL del 22.01.04	€ 63.749,88	€ 63.749,88	€ 63.749,88
INDENNITA' DI RISCHIO	€ 2.424,00	€ 2.424,00	€ 2.424,00
INDENNITA' DI TURNO	€ 30.000,00	€ 30.000,00	€ 30.000,00
COMPENSO ORDINARIO FESTIVO	€ 6.000,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00
REPERIBILITA'	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	€ 510,00	€ 510,00	€ 510,00
INDENNITA' UFFICIALE STATO CIVILE - ANAGRAFE - UFFICIALE ELETTORALE	€ 1.800,00	€ 1.800,00	€ 1.800,00
PARTICOLARI RESPONSABILITA'	€ 0,00	€ 14.000,00	€ 14.000,00
SERVIZIO ESTERNO	€ 6.000,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00
INDENNITA' DI FUNZIONE	€ 2.500,00	€ 2.500,00	€ 2.500,00
NUOVE PEO	€ -	€ 33.000,00	€ 33.000,00
PERFORMANCE	€ 57.366,19	€ 21.176,19	€ 23.176,19

# Comune di Assemini

## Città Metropolitana di Cagliari

4. I suindicati importi sono suscettibili di variazione in aumento o in diminuzione che incideranno in positivo o negativo sulle risorse destinate alla disciplina delle performance. Saranno resi definitivi solo a seguito della liquidazione di tutto il salario fondamentale ed accessorio relativo al mese di dicembre 2019.
5. Per gli anni 2020 e 2021 si provvederà al pagamento delle indennità di cui sopra solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento.

### Art. 7

#### Criteri generali per la progressione economica orizzontale

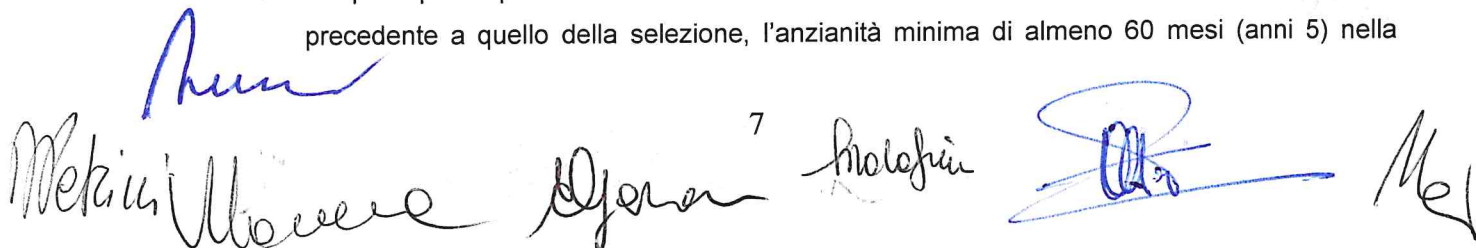
1. Le progressioni decorrono dall'anno 2020, fatto salvo per le sole P.O. l'acquisizione delle valutazioni dell'anno 2017. Pertanto per l'attribuzione della PEO, si stabilisce che si terrà conto della media del triennio precedente;
2. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
3. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure di seguito definite.
4. A valere dal 2020 si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

#### Vincoli alle risorse

- a. Le risorse destinate annualmente alle PEO sono pari alla quota consolidata indicata all'art. 6, oltre una quota annuale di incremento pari a euro 33.000,00 necessarie per riconoscere nuove progressioni economiche orizzontali fatta salva la possibilità di revisione in sede annuale;
- b. La quota stanziata per le progressioni economiche orizzontali deve garantire annualmente le progressioni all'interno di ciascuna categoria nel rispetto dei requisiti di partecipazione individuali.
- c. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 70% l'importo massimo complessivo delle risorse stabile che potrà essere destinato alle progressioni economiche.

#### Requisiti di partecipazione

- d. Per poter partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 60 mesi (anni 5) nella



# Comune di Assemini

## Città Metropolitana di Cagliari

posizione economica di livello iniziale o successivamente acquisita, salvo condizioni di miglior favore della costituzione dei fondi.

- e. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 70/100 dei punteggi rilevabili dalle schede di valutazione correlate al piano delle performance, con l'eccezione di cui al comma 1.
- f. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio hanno avuto sanzioni disciplinari irrogate.

### Procedure selettive e criteri di valutazione

- g. Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1<sup>a</sup> gennaio dell'anno di riferimento.
- h. La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio, con l'eccezione di cui al comma 1, nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.
- i. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche, annualmente, una quantità non superiore al 33,33% del personale in servizio al 31.12 dell'anno precedente, per ciascuna categoria, garantendo comunque almeno una progressione per ciascuna categoria.
- j. La selezione viene effettuata dall'ufficio del personale che predisporrà una graduatoria per ogni categoria indicando il punteggio complessivo di ogni dipendente sulla base della media delle valutazioni del triennio precedente. Effettuata la graduatoria verrà riconosciuta la PEO al 33,33% dei soggetti che in ciascuna categoria risulteranno collocati nei limiti di tale percentuale con arrotondamento per difetto o per eccesso all'unità inferiore o superiore. A parità di punteggio la PEO verrà attribuita al dipendente più anziano di età.

*Handwritten signature*

*Metici*

*Handwritten signature*

*8*  
*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*



# Comune di Assemini

## Città Metropolitana di Cagliari

### CAPO II

#### Performance organizzativa e individuale

#### Art.8

#### Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

#### Art. 9

#### Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:
  - personale di categoria A: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
  - personale di categoria B: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
  - personale di categoria C: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
  - personale di categoria D: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.
- 2.. La maggiorazione può essere attribuita nel limite massimo del 10% del personale assegnato ai servizi di ciascun titolare di P.O., a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a **98** e comunque la quota massima a cui attribuire la maggiorazione non potrà essere superiore al 10% di tutto il personale valutato.

A series of handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. From left to right, there are five distinct signatures, some appearing to be names like 'Mekici' and 'Mela'.

# Comune di Assemini

## Città Metropolitana di Cagliari

### Art. 10

#### Disciplina della attribuzione delle performance

Le modalità di erogazione della performance individuale saranno effettuate sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione.

La quantificazione del premio di produttività individuale è determinata nel rispetto della seguente procedura

- Quantificare il numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria (rapportato ai mesi di effettivo servizio e al numero e quantità di part time )
- Moltiplicare ciascun parametro sotto riportato per il numero dei dipendenti di ciascuna categoria in servizio nell'anno di riferimento:

A1	28,59
A2	29,01
A3	29,30
A4	29,60
A5	30,00
B1	30,20
B2	30,74
B3	31,91
B4	32,42
B5	33,02
B6	33,80
B7	34,65
C1	34,50
C2	34,76
C3	35,80
C4	37,04
C5	37,30
D1	38,50
D2	39,07
D3	42,80
D4	44,80
D5	46,98
D6	50,00

- Sommare i risultati ottenuti per ottenere il parametro rapportato al periodo;

Mekici

Uscire

10  
Assemini

10  
Mol

# Comune di Assemini

## Città Metropolitana di Cagliari

- d) Dividere l'importo complessivo destinato per quell'anno alla produttività ( incentivo potenziale al netto della maggiorazione del 30%) per il predetto parametro, per ottenere il valore punto (importo produttività: parametro rapportato al periodo= valore punto);
- e) Moltiplicare il valore punto per ciascun parametro, ottenendo in tal modo l'ammontare del premio attribuibile a ciascun dipendente in base alla categoria di appartenenza.
- f) Ciascun Responsabile esprime valutazione relativa al personale assegnato.

Possono accedere al premio di produttività i dipendenti che abbiano raggiunto almeno un punteggio pari al 60% del risultato attribuibile. Per valori compresi fra il 60% e il 90% si procede alla liquidazione del premio in modo proporzionale. Per i valori superiori a 90% viene corrisposto l'intero premio.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionale al servizio prestato nel corso dell'anno. Nel caso di lavoro part time si opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.

### Assenze dal servizio

L'importo spettante verrà riconosciuto solo al dipendente che non abbia superato nell'anno di riferimento i n.100 giorni lavorativi di assenza dal servizio per qualsiasi causa ad eccezione delle seguenti tipologie:

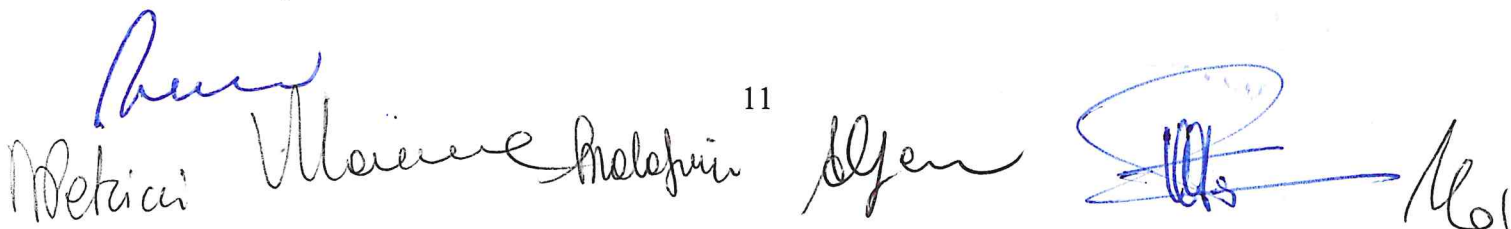
- Ferie
- Maternità obbligatoria
- Infortunio sul lavoro
- Recupero straordinario
- Riposo compensativo

Le economie derivanti dalla mancata o parziale corresponsione dell'incentivo potenziale spettante, saranno ulteriormente ripartite, nello stesso anno, fra gli stessi dipendenti dei servizi di appartenenza, valutati positivamente e in proporzione al premio spettante in base alla valutazione.

### CAPO III Disciplina delle indennità

#### Art. 11 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.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'M. P. P.', followed by a signature that looks like 'M. P. P.', then a signature that looks like 'M. P. P.', and finally a signature that looks like 'M. P. P.'. The page number '11' is printed in the center of the bottom section.

# Comune di Assemini

## Città Metropolitana di Cagliari

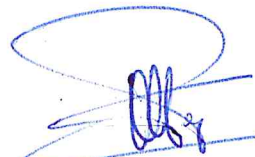

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dei Responsabili di Posizione Organizzativa.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi e quindi, non può essere riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione.
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.
8. 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, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dal 1° gennaio 2019.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art. 8 del presente contratto integrativo.

### Art. 12

#### Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - b) implicanti il maneggio di valori.
2. 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), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

# Comune di Assemini

## Città Metropolitana di Cagliari

- 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.

3. 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 e/o le categorie professionali di appartenenza.

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo del Responsabile di P.O. avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti, in applicazione del DVR dell'Ente:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze, relativamente ai giorni di presenza effettiva.

5. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

- 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.

6. E' 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 Responsabile di P.O. del servizio finanziario.

7. 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

8. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori:

Mekici  
13  
Mol  
Mol

# Comune di Assemini

## Città Metropolitana di Cagliari

	Condizione di lavoro		Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio		€ 1,5	
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00	€ 1,00	
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1000,00	€ 2,00	
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000.00	€3,00	

9. 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 incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

### Art. 13

#### Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 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 determinazione del Responsabile del servizio personale a seguito di provvedimento di individuazione da parte di ciascun Dirigente/Responsabili di P.O., sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria, B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
  - 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;
  - c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Responsabile del servizio personale, sulla base delle individuazioni effettuate dai Dirigenti/Responsabili di P.O per le unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

14

Metain

Alloce

Malafin

Algera

Algera

# Comune di Assemini

## Città Metropolitana di Cagliari

1. Responsabilità diretta verso l'esterno caratterizzata da deleghe di firma proprie del Responsabile di Posizione Organizzativa
2. Responsabilità di strutture complesse con contestuale riconoscimento da parte del Responsabile di P.O. di ampi margini di autonomia decisionale nella gestione delle attività proprie della struttura associata al coordinamento del personale presente nella struttura
3. Coordinamento di Gruppi di lavoro di almeno quattro unità

Il Budget disponibile costituisce un fondo unico. I responsabili di P.O. individuano entro il 1 dicembre di ogni anno le posizioni di lavoro che comportato o determinato l'assunzione di specifiche responsabilità, che rispettino almeno uno o più dei presupposti su citati, a seguito degli esiti della conferenza dei Responsabili di P.O. presieduta dal Segretario Generale.

2. Fermo restando il rispetto delle normative e delle disposizioni contrattuali vigenti, l'assegnazione di compiti, funzioni e atti a rilevanza esterna che non diano luogo alla attribuzione di posizione organizzativa, consente il riconoscimento di una indennità entro i seguenti valori massimi:

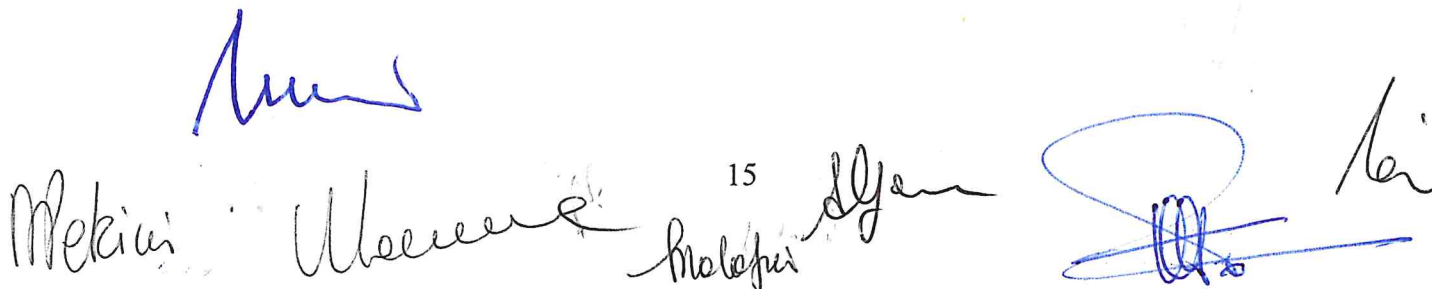
- Cat. D. da €. 1.200,00 - €. 1.500,00
- Cat. C. da € 800,00 - €. 1.200,00
- Cat.B. da €. 500,00 - € 800.00

3. 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). Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente.

4. Qualora dall'applicazione delle misure sopra indicate dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato per specifiche responsabilità si dovrà procedere a riproporzionare le indennità sia in diminuzione che in aumento rispetto al valore complessivo assegnato.

5. Non potrà essere riconosciuta l'indennità per specifiche responsabilità ai soggetti che beneficiano degli incentivi di cui all'art.113 del D.lgs. 50/2016 ed all'art.1 comma 1091 della Legge 145/2018.

L'indennità per specifiche responsabilità decorrerà dall'anno 2020, in considerazione del fatto che si sta procedendo alla riorganizzazione dell'Ente e che i titolari di posizione organizzativa dovranno individuare i soggetti secondo le regole del presente contratto entro il 1 dicembre 2019.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a large signature, a signature that appears to be 'Mekias', another signature, a signature with the number '15' written above it, a signature that appears to be 'Malepu', a signature that appears to be 'Sgan', a signature that appears to be 'Sgan' with a large circular flourish, and a signature that appears to be 'Ai'.

# Comune di Assemini

## Città Metropolitana di Cagliari

### Art. 14

#### Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) 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 (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

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

- a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
- d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi;
- e) €. 300,00 al personale addetto ai servizi di protezione civile.

3. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorrano più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore.

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. 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) in caso di assunzione e/o cessazione.

6. Qualora dovesse risultare spettante 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 incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

16



# Comune di Assemini

## Città Metropolitana di Cagliari

### CAPO IV

#### Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

#### Art. 15

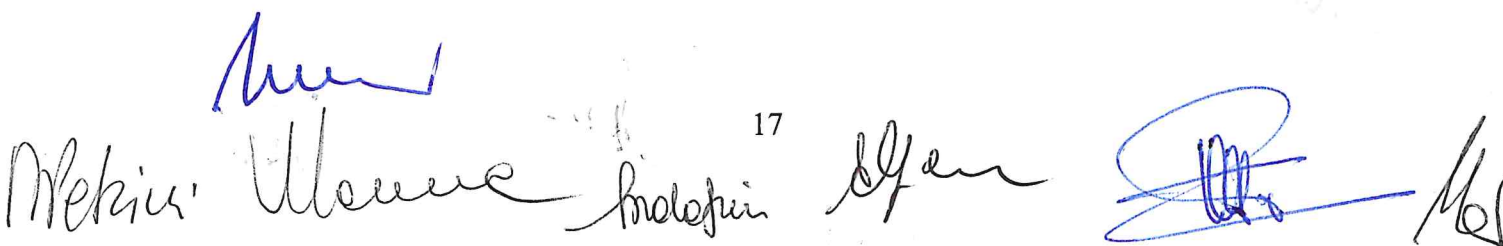
#### Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
  - compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018)
  - compensi per attività di recupero evasione IMU;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del servizio competente.

#### Art. 16

#### Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. 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.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.
3. 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 integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.



# Comune di Assemini

## Città Metropolitana di Cagliari

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.

*Amministratore*

*Mekia*

*U...*

*Assemini*

18

*Ag...*

*[Signature]*

*[Signature]*

# Comune di Assemini

## Città Metropolitana di Cagliari

### CAPO V

#### Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

#### Art. 17

##### **Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.**

1. 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;
- al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU.

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. 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.

#### Art. 18

##### **Proventi delle violazioni al codice della strada**

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.



19

# Comune di Assemini

## Città Metropolitana di Cagliari

### Art. 19

#### Indennità di servizio esterno

1. Per le finalità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad euro 6.000,00

2. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 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:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero <sup>1</sup>	Decorrenza
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni continuativi in orario diurno	€ 1,00	
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni continuativi in orario notturno o festivo diurno	€ 2,00	
C	Attività prestata per TSO	€ 3,00	

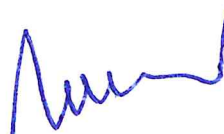

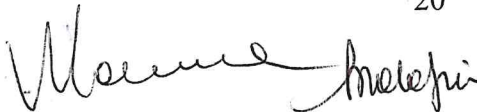

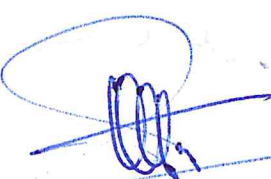

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento in via continuativa, della prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza

5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

6. L'indennità di cui al presenta articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 52, CCNL 21/05/2018;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 3, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

---

# Comune di Assemini

## Città Metropolitana di Cagliari

### Art. 20

#### Indennità di funzione

1. Per le finalità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad € 2.500,00

2. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018 viene erogata al personale di Categoria D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

- a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito che determina anche la sostituzione Titolare di P.O.

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo <sup>4</sup>
A	Sostituzione Comandante PL non incaricato di P.O. di Cat. D	€ 2.500,00

3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;



# Comune di Assemini

## Città Metropolitana di Cagliari

### CAPO VI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

#### Art. 21

#### Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

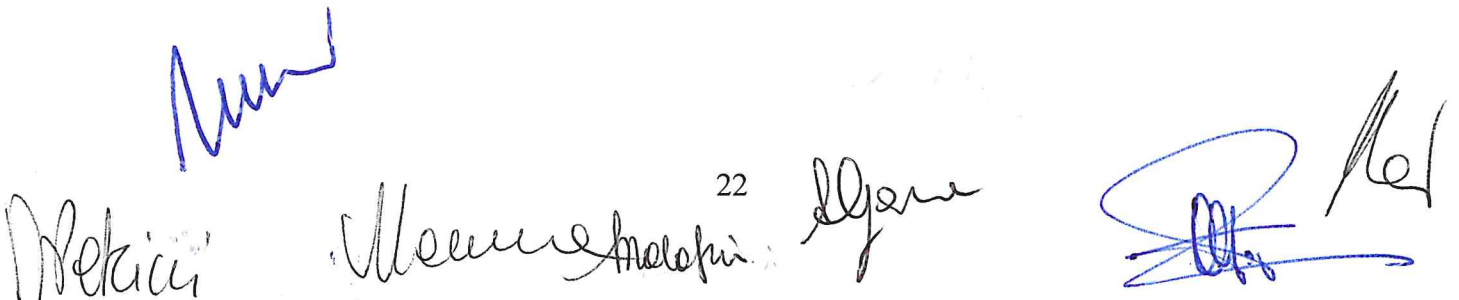
1. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 1/1/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O.

2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, concordano che la retribuzione di risultato subisce le seguenti riduzione:

<i>Incentivi</i>		<i>Retribuzione di risultato</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>2.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 2.001,00</i>	<i>4.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da 4.001,00</i>	<i>7.000,00</i>	<i>40%</i>
<i>Da 7.001,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>60%</i>
<i>Oltre</i>	<i>10.001,00</i>	<i>80%</i>

3. Gli incentivi di cui all'art. 113 del D.lgs 50/2016, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

 22

# Comune di Assemini

## Città Metropolitana di Cagliari

### TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

#### CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro

##### Art. 22 Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è quella già disposta con deliberazione della Giunta Comunale.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, 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.

##### Art. 23 Turnazioni

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è pari a n. 1 mese ed è quella già disposta da deliberazione della Giunta Comunale

##### Art. 24 Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che:
  - a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 38-bis del CCNL 14/09/2000, è pari a 100.
  - b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del CCNL 21/05/2018, può essere elevato fino a n.12 mesi nei seguenti casi:
    - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
    - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
    - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa
  - c. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui

Mekici  
23  
Maree  
Balefu  
Sgan  
Meli

# Comune di Assemini

## Città Metropolitana di Cagliari

all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

### Art. 25

#### Flessibilità dell'orario di lavoro

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 nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio;
- 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 Responsabili/Segretario (es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc...)
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro deve essere concordata con il responsabile di P.O. 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:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 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

2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 21.5.2018.

### Art. 26

#### Clausola finale

1. Il presente accordo è valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2019/ 2021 e qualora non modificato o disdetto dalle parti, per le annualità successive.

24

