



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)  
PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

Premesso che in data 19 Dicembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCI per il triennio 2023 - 2025 e di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 e che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 191 del 21 dicembre 2023, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI.

In data 28 Dicembre 2023, presso la Sede Municipale, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo normativo 2023 - 2025 e di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023, comprensivi degli allegati A, B, C, D.

Sono presenti:

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

Presidente	Dott.ssa Cristina Corda	Segretario comunale	P <input checked="" type="checkbox"/> ] A [ ]
Componente	Dott.ssa Roberta Albanella	Responsabile Settore 2)	P <input checked="" type="checkbox"/> ] A [ ]

**la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	P [ ]	A [ <input type="checkbox"/> ]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	P <input checked="" type="checkbox"/> ]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	P [ ]	A [ <input type="checkbox"/> ]
OO.SS. Territoriale	CSA	P <input checked="" type="checkbox"/> ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	Corda Fabio	P <input checked="" type="checkbox"/> ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	Fontana Rosina	P <input checked="" type="checkbox"/> ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	Pagliara Alessandra	P [ <input type="checkbox"/> ]	A [ ]



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente <u><i>[Signature]</i></u>	OO.SS. CISL - FP _____
Componente <u><i>[Signature]</i></u>	OO.SS. CGIL - FP _____
Componente _____	OO.SS. UIL - FPL <u><i>[Signature]</i></u>
Componente _____	OO.SS. CSA <u><i>[Signature]</i></u>
	R.S.U. Aziendale <u><i>[Signature]</i></u>
	R.S.U. Aziendale <u><i>[Signature]</i></u>
	R.S.U. Aziendale <u><i>[Signature]</i></u>

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)  
PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

Premesso che in data 19 Dicembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCI per il triennio 2023 - 2025 e di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 e che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 191 del 21 dicembre 2023, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCI.

In data 28 Dicembre 2023, presso la Sede Municipale, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo normativo 2023 - 2025 e di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023, comprensivi degli allegati A, B, C, D.

Sono presenti:

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

Presidente	Dott.ssa Cristina Corda	Segretario comunale	P [ <input checked="" type="checkbox"/> ] A [ ]
Componente	Dott.ssa Roberta Albanella	Responsabile Settore 2)	P [ <input checked="" type="checkbox"/> ] A [ ]

**la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	P [ <input type="checkbox"/> ]	A [ <input checked="" type="checkbox"/> ]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	P [ <input checked="" type="checkbox"/> ]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	P [ ]	A [ <input checked="" type="checkbox"/> ]
OO.SS. Territoriale	CSA	P [ <input checked="" type="checkbox"/> ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	Corda Fabio	P [ <input checked="" type="checkbox"/> ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	Fontana Rosina	P [ <input checked="" type="checkbox"/> ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	Pagliara Alessandra	P [ <input checked="" type="checkbox"/> ]	A [ ]



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

<b>Per la delegazione di parte datoriale:</b>	<b>Per la delegazione sindacale:</b>
Presidente <i>Firmato Cristina Corda</i>	OO.SS. CISL – FP _____
Componente <i>Firmato Roberta Albanella</i>	OO.SS. CGIL – FP _____
Componente _____	OO.SS. UIL - FPL <i>Firmato Priamo Foddis</i>
Componente _____	OO.SS. CSA <i>Firmato Massimiliano Caboni</i>
	R.S.U. Aziendale <i>Firmato Fabio Corda</i>
	R.S.U. Aziendale <i>Firmato Rosina Fontana</i>
	R.S.U. Aziendale <i>Firmato Alessandra Pagliara</i>



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

## SOMMARIO

### Sommario

<b>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI</b> .....	<b>5</b>
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
<i>Art. 1 Quadro normativo e contrattuale</i> .....	5
<i>Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</i> .....	5
<b>TITOLO II RELAZIONI SINDACALI</b> .....	<b>7</b>
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	7
<i>Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto</i> .....	7
<i>Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi</i> .....	7
<b>TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE</b> .....	<b>8</b>
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....	8
<i>Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree</i> .....	8
<i>Art. 6</i> .....	9
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	14
<i>Art. 7 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ</i> .....	14
<i>Art. 7 bis</i> .....	15
<i>Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarichi di elevata qualificazione</i> .....	15
<b>TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO</b> .....	<b>17</b>
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	17
<i>Art. 8 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente</i> .....	17
<i>Art. 9 Reperibilità</i> .....	18
<i>Art. 10 Turnazioni</i> .....	19
<i>(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)</i> .....	19
<i>Art. 11 Lavoro straordinario e Banca delle ore</i> .....	20
<i>Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro</i> .....	21
<i>Art. 13 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti</i> .....	22
<i>art. 14 Buono pasto per particolari categorie di lavoratori</i> .....	23
<b>TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE</b> .....	<b>24</b>
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ.....	24
<i>Art. 15 Quantificazione delle risorse</i> .....	24
<i>Art. 16 Strumenti di premialità</i> .....	24
<i>Art. 17 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</i> .....	25
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.....	27
<i>Art. 18 Premio correlato alla performance organizzativa</i> .....	27
<i>Art. 19 Premio correlato alla performance individuale</i> .....	27
<i>Art. 20</i> .....	30
<i>Differenziazione del premio Individuale</i> .....	30
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ.....	31
<i>Art. 21 Principi generali</i> .....	31
<i>Art. 22 Indennità condizioni di lavoro</i> .....	31
<i>Art. 23 Indennità per specifiche responsabilità</i> .....	35
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT.....	37
<i>Art. 24 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</i> .....	37
<i>Art. 25 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici</i> .....	38
<i>Art. 26 Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate</i> .....	38
<i>Art. 27 Welfare integrativo</i> .....	39



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

<b>TITOLO VI SEZIONI SPECIALI .....</b>	<b>40</b>
CAPO I POLIZIA LOCALE.....	40
<i>Art. 28 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.....</i>	<i>40</i>
<i>Art. 29 Proventi delle violazioni al codice della strada.....</i>	<i>40</i>
<i>Art. 30 Indennità di servizio esterno .....</i>	<i>41</i>
<i>Art. 31 Indennità di funzione del personale della polizia locale .....</i>	<i>42</i>
<b>TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI.....</b>	<b>45</b>
<i>Art. 32 Salute e sicurezza sul lavoro.....</i>	<i>45</i>
<i>Art. 33 Innovazioni tecnologiche .....</i>	<i>46</i>
<i>Art. 34 Disposizioni finali.....</i>	<i>46</i>

**ALLEGATI:**

[Allegato A - Art. 18 - Art. 19 - Art. 20 – Esempio Premio correlato alla performance organizzativa, Individuale e Differenziazione Premio individuale](#)

[Allegato B – Art. 23 Indennità per specifiche Responsabilità](#)

[Allegato C – Art. 31 Indennità di funzione del personale della Polizia Locale](#)

[Allegato D – Destinazione del Fondo risorse Decentrate anno 2023](#)



Comune di Elmas  
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 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 per la selezione del personale non dirigente approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 159 del 14/11/2023;
  - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 186 del 13/12/2022, che potrà essere applicato dal 01/01/2023;
  - 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 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 (salvo diversa decorrenza del singolo istituto contrattuale) e sino al 31 dicembre 2025.



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

3. 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 CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto.
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.



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

## **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, potrà essere 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.
3. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt.4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), (o art. 9 CCI territoriale del CCNL del 21.5.2018), che integrano in ogni loro parte il presente CCI per quanto espressamente previsto;

#### **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.



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

## **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) <sup>1</sup>

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 e con le integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL.
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. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area professionale viene definito in sede di contrattazione integrativa annuale all'atto della ripartizione del fondo.
4. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sessione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL 2019-2021), secondo le procedure stabilite nel successivo art. 6, avendo riguardo al personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento.
5. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.
6. Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto per ciascuna Area, e in ogni caso non potrà essere inferiore all'unità.
7. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare le risorse destinate alla remunerazione della performance nel medesimo anno.
8. Il personale titolare di E.Q. partecipa alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti nel successivo art. 6.

---

<sup>1</sup> 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);



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

## **Art. 6**

### **Procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree**

(art. 14 CCNL 2019/2021)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso la procedura per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
  - a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
  - b) Condizione necessaria è non essere 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 all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.
2. La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile del Settore Personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15 (quindici) giorni. I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.
3. I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei criteri sotto riportati, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. d) ed e), del CCNL 16 novembre 2022.

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:



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

<b>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</b>				
<b>Area</b>	<b>Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)</b>	<b>Esperienza professionale (non superiore a 40)</b>	<b>Competenze professionali</b>	<b>Totale massimo</b>
Operatori	60	40	-----	100
Operatori esperti	60	30	10	100
Istruttori	60	30	10	100
Funzionari E.Q.	60	30	10	100

4. 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, secondo la tabella A allegata.

**B. Esperienza professionale**

Per esperienza professionale si intende l'anzianità nella posizione economica maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita, da calcolare secondo la seguente formula:

$$P = (P_{max} \times \text{mesi AM}) / \text{mesi AM}_{max}$$

**P** = punteggio assegnato;

**P<sub>MAX</sub>** = punteggio massimo assegnabile (40 o 30 a seconda dell'Area);

**mesi AM** = mesi anzianità maturata a decorrere dall'ultima PEO/DIFFERENZ STIP nella medesima Area;

**mesi AM<sub>max</sub>** = mesi anzianità più elevata maturata a decorrere dall'ultima PEO/DIFFER. STIP. nella medesima Area tra i candidati ammessi alla procedura

Si considera Mese la frazione superiore a 15 giorni

**C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi**

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

- b) la frequenza certificata dal soggetto formatore riconosciuto nell'ordinamento giuridico italiano, a corsi di formazione o aggiornamento professionale con superamento di esame finale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e 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.

I titoli 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.

<b>AREA OPERATORI ESPERTI</b>	
<b><i>Titolo di accesso: scuola dell'obbligo e corso di formazione</i></b>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Qualifiche professionali ulteriori rispetto a quelle richieste per l'accesso	1
Diploma Scuola Superiore di II Grado	1
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Dottorato	3
Master II livello, Scuola Specializzazione	4
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale con superamento esame finale	1 punto per ciascun corso entro il limite di 3 punti



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

<b>AREA ISTRUTTORI</b>	
<b><i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i></b>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Dottorato	3
Master II livello, Scuola Specializzazione	4
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale con superamento esame finale	1 punto per ciascun corso entro il limite di 3 punti

<b>AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>	
<b><i>Titolo di accesso: laurea triennale</i></b>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Dottorato	3
Master II livello, Scuola Specializzazione	4
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale con superamento esame finale	1 punto per ciascun corso entro il limite di 3 punti
<b><i>Titolo di accesso: laurea magistrale o vecchio ordinamento</i></b>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Abilitazione professionale	1
Dottorato	3
Master II livello, Scuola Specializzazione	4
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale con superamento esame finale	1 punto per ciascun corso 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 e A, B e C per operatori esperti, Istruttori e Funzionari EQ.



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

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

<b>numero anni senza progressione</b>	<b>%</b>
Da più di 6 anni fino a 8 anni	0,5%
Da più di 8 anni fino a 10 anni	1,00%
Da più di 10 anni fino a 12 anni	1,5%
Da più di 12 anni fino a 15 anni	2,00%
Oltre 15 anni	3,00%

6. 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.

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 a causa della pendenza di procedimento disciplinare, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

## **Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione**

### **Art. 7 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 CCNL)<sup>2</sup>

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.:

- 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 E.Q.;
- b) in caso di vacanza del posto di EQ, le economie derivanti dalla mancata erogazione della retribuzione di posizione sono destinate automaticamente alla retribuzione di risultato, al netto della quota riservata all'incaricato ad interim;
- c) 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. A conclusione del processo valutativo, a ciascun responsabile viene attribuito un punteggio espresso in centesimi, con il quale concorrerà, in proporzione, alla ripartizione delle risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di risultato.

La ripartizione di tali somme tra i responsabili avviene mediante l'utilizzo del seguente sistema di calcolo:

- i. l'ammontare complessivo da attribuire al risultato viene suddiviso per il numero dei responsabili e successivamente suddiviso per 100, in quanto punteggio massimo conseguibile da ciascuno di essi;
- ii. il risultato così ottenuto costituisce il "valore del punto percentuale";

---

2

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;



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

- iii. a conclusione del processo valutativo, a ciascun responsabile viene attribuito l'importo corrispondente al prodotto tra il punteggio conseguito per il "valore del punto percentuale".
- d) 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 EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata 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.

**Art. 7 bis**

**Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarichi di elevata qualificazione**

(art. 7 comma 1 lettera j CCNL)

1. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/20223, 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.
2. Nel caso di compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 20 comma 1 lett. h) del CCNL 2019/2022, attribuiti a titolari di incarico EQ è operata la seguente riduzione progressiva dell'indennità di risultato:

FASCE	INCENTIVI (Euro)	% RIDUZIONE RISULTATO
I	Fino a € 8.000,00	0
II	Maggiore di € 8.000,00 fino a 12.000,00	15
III	Maggiore di € 12.000,00 fino a € 15.000,00	20
IV	Oltre € 15.000,00	30

3. Verrà applicato il criterio di cassa per la quantificazione dei compensi.
4. L'ammontare delle riduzioni di cui al comma 2) è distribuito tra i funzionari EQ che non hanno subito alcuna riduzione connessa all'erogazione di compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, nei limiti del 20% della propria retribuzione di risultato, a condizione che abbiano conseguito una valutazione almeno di 90. La misura complessiva delle risorse

---

<sup>3</sup> 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;



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è ricondotta nel tetto massimo previsto per questi compensi. Eventuali economie verranno riproporzionati fra tutti gli incaricati di EQ.



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

## **TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO**

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

#### **Art. 8**

#### **Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)<sup>4</sup>

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, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette 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

---

<sup>4</sup> 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;



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

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. 9**  
**Reperibilità**

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)<sup>5</sup>

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza semestrale, 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; nel caso in cui l'Ente lo ritenga necessario, il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato sino ad 8 volte a condizione che il limite complessivo non sia superato con riferimento ad un arco temporale plurisettimanale.
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.
5. In caso di chiamata l'interessato deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.
6. In sede di contrattazione decentrata parte economica viene definito il limite massimo di risorse da destinare a tale istituto.

---

<sup>5</sup> i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

## **Art. 10 Turnazioni**

**(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)<sup>6</sup>**

1. Nell'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali del Settore della Polizia Locale, sono istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. 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 avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
3. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti della malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno. La distribuzione equilibrata subisce invece gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
3. bis. Sono ammessi nell'arco del mese 5 scostamenti non codificati nel precedente comma di cui: 3 giorni di scostamento turno ordinari e 2 giorni motivati e giustificati dal Comandante.
4. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
  - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati se le strutture operative prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
5. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> 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;

<sup>7</sup> Detto limite potrà essere elevato.



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

6. Il personale che si trova nelle particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del contratto 2019/2021, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2<sup>8</sup>, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
7. 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 lavorato nei tempi concordati con il relativo 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.
8. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance.

### Art. 11

#### Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)<sup>9</sup>

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono preventivamente autorizzate dal responsabile del settore sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dell'ente. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

---

<sup>8</sup> 2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.

9

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del presente CCNL (Banca delle ore);

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

3. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile 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 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.
4. Al fine di consentire ai lavoratori di fruire, in modo retribuito o con permessi compensativi, delle ore di straordinario effettuate è istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito.
5. Le ore confluite nella banca delle ore devono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.
6. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11.2022, 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.33, è pari a *100 ore*, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo ed assegnate al Settore, esse vanno comunque utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
  - b) L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, 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 Elevate Qualificazioni.

**Art. 12**  
**Flessibilità dell'orario di lavoro**

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)<sup>10</sup>

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, secondo quanto previsto nel Regolamento sull'orario di lavoro, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario **entro i due mesi successivi** dalla maturazione dello stesso, in accordo con il Responsabile di Settore;

---

<sup>10</sup> 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;



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

- 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: turnisti ecc.*)
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

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:

- beneficiano 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.

### Art. 13

#### **Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti<sup>11</sup>**

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)<sup>12</sup>

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. La condizione di cui al presente comma costituisce norma indefettibile e perciò stesso **l'organizzazione del lavoro per turni o sulla base di una programmazione plurisettimanale costituisce condizione necessaria ma non sufficiente all'applicazione della disciplina della riduzione dell'orario di lavoro di cui trattasi.**

2. In sede di Contrattazione decentrata integrativa annuale, le parti verificano, sulla base di apposita relazione del Responsabile del settore Polizia Locale, la sussistenza delle condizioni che consentono la riduzione dell'orario di cui trattasi, ossia che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione dello stesso sono fronteggiabili congiuntamente, ovvero disgiuntamente:

---

<sup>11</sup> applicabile solo dove si riesce a dimostrare l'economia

<sup>12</sup> ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

- a) con una proporzionale riduzione del lavoro straordinario da intendersi come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario;
- b) con stabili modifiche degli assetti organizzativi da intendersi come mutamenti dell'organizzazione del lavoro negli uffici dell'ente, di carattere permanente, la cui adozione consente di conseguire "economie" di gestione, utilizzabili per il finanziamento della riduzione dell'orario di lavoro.

**art. 14**

**Buono pasto per particolari categorie di lavoratori**

(Previsto dal Regolamento dei buoni pasto) (art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)<sup>13</sup>

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro della durata minima di 30 minuti e massima 1 ora che potrà essere collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:
  - a) Personale chiamato in servizio in occasione dell'attivazione del C.O.C. per emergenze di protezione civile.
  - b) Il personale appartenente al Settore 6) Polizia Locale esclusivamente nelle situazioni programmate o decise dal Comandante.
2. La pausa per la consumazione del pasto può essere effettuata all'inizio o alla fine dell'orario lavorativo ed avere durata non inferiore a 30 minuti e non superiore ad un'ora, fermi restando gli altri presupposti stabiliti per la generalità dei dipendenti rispetto alla maturazione del diritto al buono pasto sostitutivo del servizio mensa, già fissati con regolamentazione interna del Comune di Elmas.

---

<sup>13</sup> aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

## **TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

### **CAPO I Risorse e Premialità**

#### **Art. 15 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 Settore 2) n. 31 del 8/05/2023 (reg. gen. 26)<sup>14</sup>.
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 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 a valere sulle risorse di cui all'art. 16 comma 1 lettera a) e b), presente contratto integrativo.

#### **Art. 16 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) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;

---

<sup>14</sup>La determina di costituzione del fondo è di norma preceduta da una delibera della Giunta comunale 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.



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

- 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 (Indennità per specifiche responsabilità) 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) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
- j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

**Art. 17**

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

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)<sup>15</sup>

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 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'Amministrazione, 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, 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 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

---

<sup>15</sup> 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;



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

- l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
  - e) la performance organizzativa è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: grado di raggiungimento degli obiettivi complessivamente intesi dell'Ente e valutazione da parte degli utenti, andamento degli indicatori della condizione dell'Ente, rispetto dei vincoli dettati dal legislatore.
  - f) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati, competenze professionali e comportamenti organizzativi, valutazione dei collaboratori (per gli incaricati di EQ);
  - g) 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 Comunale, 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.



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

## **CAPO II**

### **Performance organizzativa e individuale**

#### **Art. 18**

##### **Premio correlato alla performance organizzativa**

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)<sup>16</sup>

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 comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile, in base alla metodologia di calcolo di cui all'art. 21 comma 5).

#### **Art. 19**

##### **Premio correlato alla performance individuale**

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)<sup>17</sup>

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 20, vengono erogate secondo i criteri di seguito indicati e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO, approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, 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 Responsabile di Settore nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 17, 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.

---

<sup>16</sup> b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

<sup>17</sup> 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;



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

4. A ciascun centro di responsabilità/settore è affidato uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente allo stesso affidato in gestione.
5. Il budget è calcolato secondo le destinazioni annuali di salario accessorio finalizzato all'applicazione del regime premiale nell'Ente e definito annualmente sulla base dei criteri di determinazione che seguono. Partendo dal budget complessivo dell'ente destinato ai premi legati alla performance, attraverso i coefficienti di categoria sotto riportati, si procede alla quantificazione del budget di performance organizzativa e individuale, per ogni singolo settore nel seguente modo:
- a) Ad ogni dipendente viene attribuito il coefficiente corrispondente alla AREA di appartenenza tenendo conto dei valori delle retribuzioni previste nel CCNL, risultando quindi tale situazione

<b>STIPENDI TABELLARI PER 12 MENSILITA'</b>		
Operatori	18.283,31	1,00
Operatori Esperti	19.034,51	1,04
Istruttori	21.392,87	1,17
Funzionari ed elevata qualificazione	23.212,35	1,27

- b) Si procede ad effettuare la sommatoria dei coefficienti di pesatura attribuiti a ciascun dipendente come indicato nel punto a).
- c) Si divide il budget complessivo dell'ente per la sommatoria così ottenuta e si ottiene un coefficiente di calcolo.
- d) Si moltiplica il coefficiente di calcolo per il coefficiente di AREA determinando così l'importo massimo di produttività per ciascun dipendente. Sommando gli importi attribuiti ai dipendenti di ogni singolo settore si ottiene il budget destinato allo stesso.
- e) Una volta individuato il budget per settore si procede ad individuare l'importo del Budget correlato alla performance organizzativa (55%) e alla performance individuale (45%). Si procede ad accantonare il 5% dell'importo destinato alla performance individuale al fine di poter attribuire il premio di maggiorazione secondo i criteri definiti dal successivo art. 22 del presente CCDI.
- f) Si procede, quindi, alla determinazione del premio di performance organizzativa per AREA attraverso le formule:

$$\text{coefficiente di calcolo} = \frac{\text{Budget di settore}}{\Sigma \text{Coefficienti di pesatura di AREA}}$$

Premio performance organizzativa per AREA = coeff. di calcolo X coeff. di pesatura di AREA

- g) Si procede, quindi, alla determinazione del premio di performance individuale per AREA attraverso le formule:



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

$$\text{coefficiente di calcolo} = \frac{\text{Budget di settore}}{\Sigma \text{Coefficienti di pesatura di AREA}}$$

Premio performance individuale per AREA = coeff. di calcolo X coeff. di pesatura di AREA

h) Si procede alla determinazione del premio individuale spettante nel seguente modo:  
(Premio Performance organizzative per AREA + Premio Performance individuale per AREA) X valutazione complessiva conseguita

I risparmi che si ottengono dalle minori erogazioni rispetto ai premi costituiscono la somma da destinare al premio di performance previsto dall'art. 81 CCNL 2019-2021.

3. Il punteggio minimo per l'accesso al premio di performance è pari al 60%.
4. Il premio di performance viene distribuito in base alla seguente articolazione per classi di merito:
  - a) Per valutazioni < al 60% il dipendente non accede al premio;
  - b) Per valutazioni comprese => 60% ÷ <95% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;
  - c) Per valutazioni => al 95%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile
5. Le disposizioni di cui al presente articolo, dell'art. 18 e dell'art. 20 trovano applicazione anche per il personale assunto con contratto a tempo determinato che abbiano prestato servizio per un periodo non inferiore a 6 mesi nell'anno solare oggetto di valutazione.
6. Per i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, il periodo minimo di presenza in servizio per poter essere utilmente valutato è fissato in 90 gg. lavorativi nell'anno solare oggetto di valutazione.
7. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, le risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati, fatto salvo quanto previsto al precedente comma 5 e comma 6.
8. Costituisce condizione per l'attribuzione del trattamento economico accessorio ai dipendenti, la validazione da parte del nucleo valutazione della relazione della performance.
9. L'erogazione del premio della performance sarà effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente contratto decentrato, in unica soluzione annuale, di norma, entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

## Art. 20

### Differenziazione del premio Individuale

(art. 81 CCNL 2019-2021)

1. Ai dipendenti che conseguono complessivamente (Performance organizzativa e individuale) valutazioni più elevate, pari o superiori a 95 punti, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite del premio individuale al personale valutato positivamente.
2. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.12.2022 per la quantificazione e la distribuzione del **premio individuale**, vengono definite le seguenti disposizioni:
  - a) dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 5% da destinare all'incentivo di cui all'articolo 81 CCNL 16/11/2022 (**importo A**)
  - b) ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance si individua il valore medio pro-capite per ciascuna Area;
  - c) ottenuto detto valore medio pro-capite (**importo B**) si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, nella misura del 30% dell'importo B (**importo C**).
  - d) la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale (importo A) viene divisa per l'importo del premio individuale (importo C) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, ottenendo il **numero dei dipendenti aventi diritto a detto premio**.

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

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio;

Gli eventuali risparmi derivanti dall'erogazione della maggiorazione del premio individuale costituiscono economie e sono riportate nella determinazione di costituzione del Fondo dell'esercizio successivo.

Si allega al presente contratto esempio di Calcolo del premio di performance e del premio Individuale (Allegato A).



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

### **CAPO III**

#### **Disciplina delle indennità**

##### **Art. 21**

##### **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 competenza del Funzionario titolari di incarichi di EQ.
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.
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. 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 21 del presente contratto integrativo.

##### **Art. 22**

##### **Indennità condizioni di lavoro**

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> 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;



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

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;
  - 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; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall’ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
  - 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
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell’arco del mese.
4. 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.
5. L’erogazione dell’indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti:
  - dal sistema di rilevazione presenze/assenze



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

- 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.

6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
- 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;
  - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
  - 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.
  - per tutto quanto non contemplato si rinvia al DVR aziendale.

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.

7. 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.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, 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.

9. 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



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

10. 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 Responsabile di Settore.

11. 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.

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 – € 15,00 come segue:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	
A	personale esposto a rischio	€ 1,15	
B	personale esposto a disagio	€ 1,00	
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 € 501,00 e € 5.000,00	€ 1,50
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 5.001,00	€ 2,00

13. In caso di compresenza di più fattispecie:

- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) € 2,15/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C1) € 3,15/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C2) € 3,65/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C3) € 4,15/giorno

14. 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.



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

### **Art. 23** **Indennità per specifiche responsabilità**

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)<sup>19</sup>

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 seguenti modalità, 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 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:
    - i. 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;
    - ii. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
    - iii. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
    - iv. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
    - v. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
    - vi. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
    - vii. 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;

---

<sup>19</sup> f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

- viii. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - ix. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - x. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - xi. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36/2023;
  - xii. Specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020;
  - xiii. Specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di sostituto del Responsabile di incarico EQ individuato nel Decreto di Nomina da parte della Sindaca.
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità.
- c) 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.
- d) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con Determinazione del Responsabile del Settore 2), sentita la Conferenza dei Funzionari titolari di incarichi di EQ, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al 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) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i criteri di cui all'Allegato B.
2. 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**.
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) e vengono erogate annualmente.



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

## **CAPO IV**

### **Altri compensi, incentivi e benefit**

#### **Art. 24**

#### **Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)<sup>20</sup>

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - a. incentivi funzioni tecniche (art. 45, 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 comunali previa contrattazione con le parti sindacali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente
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 comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
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

---

<sup>20</sup> g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

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.

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

### **Art. 25**

#### **Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici**

*(art. 115 del decreto legislativo n. 36/2023)*

1. Le modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante Funzioni Tecniche di cui all'art. 45 del DLgs 36/2023 sono definite con apposito Regolamento Comunale approvato dall'Ente.

### **Art. 26**

#### **Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate**

*(Art 7 comma 4 lett. g)<sup>21</sup>*

2. Le modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art.1, comma 1091<sup>22</sup>, della Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019) sono definite in apposito Regolamento Comunale approvato dall'Ente.

---

<sup>21</sup> g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

<sup>22</sup> 1091. Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. **La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, e' attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate**, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

**Art. 27**  
**Welfare integrativo**

(art. 7 comma 4 lett. h)- art. 82 CCNL)<sup>23</sup>

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi;
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale, che dovranno prioritariamente assicurare:
  - (a) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
  - (b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - (c) sostegno alle famiglie di dipendenti deceduti con figli minori;
  - (d) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - (e) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
  - (f) 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.

---

<sup>23</sup> 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.



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

## **TITOLO VI SEZIONI SPECIALI**

### **CAPO I 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, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

#### **Art. 28**

##### **Prestazioni del personale per 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 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 13.07.2009 e alle successive modifiche e/o integrazioni.

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

3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

#### **Art. 29**

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

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 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:



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio<sup>24</sup>;
  - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
  - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita Delibera di Giunta Comunale, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La destinazione della somma operata con Delibera di Giunta Comunale di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo.

**Art. 30**  
**Indennità di servizio esterno**

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)<sup>25</sup>

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.
2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 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 pari ad un importo giornaliero lordo di € 2,00.
4. Il servizio esterno non deve essere saltuario, né occasionale ma svolto ordinariamente (per la maggior parte dei giorni di prestazione della turnazione) ed in misura prevalente (intendendosi almeno il 50% dell'orario giornaliero, anche frazionato).
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene semestralmente, sulla base dei dati desunti:
  - a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
  - b) dalla attestazione del Responsabile del Settore 6) Polizia Locale in merito allo svolgimento dei servizi esterni.

L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;

---

<sup>24</sup> Ai sensi comma 2 dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla data del 21.5.2018

<sup>25</sup> e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e <sup>26</sup>, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

8. L'indennità di servizio esterno è attribuita per i giorni di effettivo svolgimento delle attività di servizio Esterno.

### **Art. 31**

#### **Indennità di funzione del personale della polizia locale**

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposto annualmente secondo i seguenti criteri generali:
  - a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente;
  - b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
  - c) 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;
- e) L'importo delle singole indennità è determinato nella misura massima di € 3.000,00 annui lordi, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ), da definire annualmente in sede di contrattazione decentrata secondo i criteri di cui all'Allegato C.

---

<sup>26</sup>Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

3. Le fattispecie alle quali il responsabile della Polizia locale dovrà fare riferimento sono le seguenti:
  - a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
  - b) coordinamento di risorse umane;
  - c) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
  - d) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa in più attività o servizi di natura oggettivamente complessa, con esclusione di procedimenti di natura ordinaria;
  - e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
  - f) responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese.
  - g) specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di sostituto del Responsabile di PO in caso di Decreto di Nomina da parte del Sindaco.
4. Tale indennità sostituisce, per il personale della Polizia locale, l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021.
5. L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con Determinazione del Responsabile del Settore 2), sentito il Comandante della Polizia Locale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate.
6. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)
7. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
  - 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<sup>27</sup>;
  - c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

---

<sup>27</sup> Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

- e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
  - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;
8. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

## TITOLO VII Disposizioni Finali

### Art. 32 Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)<sup>28</sup>

1. 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 apparecchiature 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 videotermini.
- 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

---

<sup>28</sup> m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

**Art. 33**  
**Innovazioni tecnologiche**

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)<sup>29</sup>

1. 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.
2. 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. 34**  
**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.

---

<sup>29</sup> t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;



Comune di Elmas  
Città Metropolitana di Cagliari

Data 28.12.2023

<b>Per la delegazione di parte datoriale:</b>	<b>Per la delegazione sindacale:</b>
Presidente _____	OO.SS. CISL – FP _____
Componente _____	OO.SS. CGIL – FP _____
Componente _____	OO.SS. UIL - FPL _____
Componente _____	OO.SS. CSA _____
	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____