



COMUNE DI PORTO TORRES

PROVINCIA DI SASSARI

Delegazione Trattante

Verbale n. 3 del 31-07-2024

L'anno duemilaventiquattro, addì 31 del mese di luglio, alle ore 09:00, presso la sala consiliare del Palazzo Comunale si è riunita, regolarmente convocata, la Delegazione Trattante per la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo parte normativa (modifica dell'art. 24 del contratto decentrato integrativo 2023/2025 - Indennità di servizio esterno personale di vigilanza; Capo II - Istituti collegati all'orario di lavoro) e parte economica anno 2024.

Sono presenti:

(Vedi allegato)

Svolge le funzioni di segretaria verbalizzante la Sig.ra Deborah Corda.

In premessa vengono richiamati:

- il C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16.11.2022;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 230 del 14.12.2022, con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla conduzione delle fasi di contrattazione collettiva decentrata integrativa ed alla gestione delle attività di informazione e confronto;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 55 del 19.03.2024 avente ad oggetto "Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa. Fondo delle risorse decentrate – anno 2024. Contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025";
- la determinazione dirigenziale n.190 del 26.01.2024, avente ad oggetto "Costituzione provvisoria del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL del comparto Funzioni Locali 2019/2021 – anno 2024", nel rispetto del disposto di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017;
- il verbale n. 2 del 25.06.2024 della preintesa sul contratto decentrato integrativo parte economica 2024 e parte normativa per il triennio 2023/2025: modifica art. 24;
- la determinazione dirigenziale n. 1698 del 04.07.2024, con la quale si è provveduto alla costituzione

[Handwritten signature]

Silvio Comitale DIL-FDL

Antonio Pinelli CISLEP

[Handwritten signature] CISL FR

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



COMUNE DI PORTO TORRES

PROVINCIA DI SASSARI

del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL del comparto Funzioni Locali 2019/2021 – anno 2024”;

- il parere favorevole alla preintesa sulla costituzione definitiva del fondo delle risorse decentrate e contrattazione decentrata integrativa anno 2024, espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 21 del 25.07.2024, acquisito al protocollo generale dell'Ente in data 25.07.2024, al n. 34464;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 137 del 26.07.2024, recante l'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva della preintesa al “Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Porto Torres, per l'anno 2024”, siglata il 25 giugno 2024.

Il Presidente, a conclusione dell'iter, chiede alle parti se confermano la sottoscrizione definitiva della modifica del contratto decentrato integrativo 2023/2025 – Parte normativa (art. 24 - Indennità di servizio esterno personale di vigilanza; Capo II - Istituti collegati all'orario di lavoro), secondo quanto definito in sede di preintesa, come da verbale n. 2 del 25.06.2024 che di seguito si riporta:

Modifica contratto decentrato integrativo 2023/2025 – Parte normativa (art. 24 - Indennità di servizio esterno personale di vigilanza; **Capo II - Istituti collegati all'orario di lavoro**).

FLESSIBILITÀ ORARIA E TOLLERANZA

1) **Flessibilità oraria, senza autorizzazione del dirigente competente** (ad eccezione del personale del servizio di vigilanza della Polizia locale che non presti la propria attività lavorativa su turni e del Servizio sistemi informativi e innovazione tecnologica per i quali è, invece, prevista specifica autorizzazione da parte del dirigente competente)

Fascia	Flessibilità in entrata	Flessibilità in uscita
Antimeridiana	7,30 – 9,00	13,30 – 15,00
Pomeridiana	14,00 – 15,30	17,00 – 18,30

Stefano Pisanelli OLL-FDL

Antonio Pisanelli CISL FP

Luigi
CISL FP

Adesso

CISL FP

Bald

Luigi



COMUNE DI PORTO TORRES

PROVINCIA DI SASSARI

2) Solo in casi ulteriori eccezionali previsti dall'art. 36, comma 4 del C.C.N.L. 16 novembre 2022.

Sono consentite ulteriori forme di flessibilità oraria previa autorizzazione del dirigente competente. I dipendenti che rientrano in tale fattispecie sono coloro che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del C.C.N.L. 21 maggio 2018;
- 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.

Fascia	Flessibilità in entrata	Flessibilità in uscita
Antimeridiana	7,00 – 9,00	13,00 – 15,00
Pomeridiana	14,00 – 16,00	17,00 – 19,00

3) Solo in caso di particolari e motivate esigenze organizzative del servizio o per particolari e straordinarie esigenze espresse dal personale, per motivi adeguatamente documentati.

I dirigenti possono autorizzare, per un periodo definito e limitato, l'utilizzo dell'orario flessibile in forme più elastiche anche al di fuori dei casi eccezionali di cui al precedente punto 2), sempre nel rispetto delle fasce di cui al predetto punto.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'orario flessibile, deve essere recuperato entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente e comunicate all'ufficio personale, pena l'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari di cui all'art. 58 del CCNL 21.05.2018.

La disciplina dell'orario flessibile non si applica al personale che lavora in turni (personale della P.L.).

Fermo il raggiungimento delle 36 ore settimanali, agli orari di lavoro ordinario dei dipendenti del servizio di vigilanza della polizia locale e del servizio sistemi informativi e innovazione tecnologica è accordata una

Silvio Cambula UIL-FDL

Stefano Sanna CISLFP

Roberto CISL FP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] CiscFP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



COMUNE DI PORTO TORRES

PROVINCIA DI SASSARI

tolleranza oraria – entro la quale è consentito l’inizio e il termine della prestazione lavorativa giornaliera senza necessità di fornire alcun giustificativo da parte del dipendente – in misura massima di 15 minuti sia in entrata sia in uscita.

Il credito orario derivante dall’utilizzo della tolleranza oraria potrà essere utilizzato, esclusivamente entro il mese di maturazione, per compensare eventuali debiti orari giornalieri dovuti all’utilizzo della tolleranza oraria. L’eventuale credito orario maturato al termine del mese non darà luogo ad alcuna forma retributiva, né a recupero orario nei mesi successivi.

La tolleranza viene applicata esclusivamente per le fasce orarie per le quali non è stata richiesta la flessibilità oraria.

ORARIO TURNATO

Per il personale turnista della Polizia Locale, l’articolazione dell’orario di lavoro è organizzata in turni su 6 giornate lavorative, organizzati nella fascia oraria dalle ore 8,00 alle ore 20,00, dal lunedì al sabato, ad eccezione del periodo dal 15 giugno al 10 settembre, in cui la predetta fascia oraria è estesa fino alle ore 24,00, in quest’ultimo caso (terzo turno) per 5 giorni/settimana, anziché su 6, rimettendo all’autonoma organizzazione del Comando di Polizia Locale l’individuazione di tali giorni.

La domenica è considerata giornata di riposo.

Per il personale turnista, i giorni festivi infrasettimanali sono considerati lavorativi a tutti gli effetti.

La pianificazione delle turnazioni deve avvenire, salvo motivate eccezioni, secondo una programmazione almeno mensile, da comunicare tempestivamente al personale interessato. Le turnazioni diurne dovranno prevedere un effettivo avvicendamento dei turni antimeridiani e pomeridiani.

Ove sia funzionale alle esigenze di servizio e quindi all’organizzazione del lavoro a garanzia della continuità delle prestazioni, su preventiva e motivata disposizione del responsabile del servizio, l’orario di ingresso ed uscita potrà subire una variazione rispetto ai turni standard prefissati.

ORARIO MULTIPERIODALE

L’orario multiperiodale consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori (massimo 44 ore) o inferiori (minimo 28 ore) alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Silvio Cambode 01L-FA

[Handwritten signature] CISC FP

[Handwritten signature] CISC FP

[Handwritten signature]

CISC FP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



COMUNE DI PORTO TORRES

PROVINCIA DI SASSARI

annuo previsto secondo le previsioni di cui all'art. 31 del CCNL 16 novembre 2022.

La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, in quanto legata a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, viene stabilita dal dirigente di riferimento, previo svolgimento delle previste relazioni sindacali.

I periodi di maggiore e minore concentrazione dell'orario devono essere individuati di anno in anno e di norma non possono superare rispettivamente le 13 settimane.

Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate, previa autorizzazione del dirigente di riferimento, mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Il Presidente, chiede, quindi, alle parti se confermano la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo 2024 parte economica, secondo quanto definito in sede di preintesa, come da verbale n. 2 del 26.06.2024 che di seguito si riporta:

L'istituto dei differenziali stipendiali per il 2024 è calcolato in misura corrispondente al 50% degli aventi diritto per ciascuna Area Organizzativa.

Per l'anno 2024, sarà possibile riconoscere l'istituto dei differenziali stipendiali ad un massimo di 63 unità. Come operato gli anni passati, le parti concordano nel suddividere il personale tra le aree organizzative presenti nell'ente, con la particolarità di considerare in due Aree organizzative separate il personale assegnato alla Polizia Locale, compreso il personale amministrativo e il personale in staff alla Segreteria generale e al Sindaco.

La ripartizione dei differenziali stipendiali tra le aree organizzative e le aree giuridiche è calcolata in misura pari al 50% dei potenziali aventi diritto alla data del 1° gennaio 2024. Dopo la prima ripartizione del personale tra le aree giuridiche e organizzative con arrotondamento all'unità, per un totale di 61 unità, le parti concordano nell'assegnare le restati due unità alle aree organizzative e giuridiche che hanno una media di progressioni orizzontali inferiore rispetto alle altre (Area Lavori pubblici e Area Politiche del personale, per entrambe nell'area degli istruttori):

arrotondamento 50% aventi diritto - riparto Ente

Stefano Cambale UIL
Antonio Pinaldi CISL FP
M... CISL FP

Vertical signatures on the right margin: P... (top), P... (middle), C... (middle), P... (bottom), P... (bottom)

Vertical signatures on the left margin: C... (top), P... (bottom)



COMUNE DI PORTO TORRES

PROVINCIA DI SASSARI

Area	AFU	AIS	AOE	AOP	TOTALE
Area Affari generali, legale e contenzioso, politiche sociali, sport, cultura, turismo, pubblica istruzione.	5	6	5	1	17
Area Ambiente, protezione civile, polizia locale	1	1	1	1	4
Area Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia privata, transizione ecologica.	4	5	1	1	11
Area Politiche del Personale.	1	3	0	0	4
Area Programmazione, bilancio, tributi, partecipazioni, sistemi informativi, innovazione.	3	6	3	1	13
Comando Polizia Locale	1	8	1	1	11
Staff Sindaco + Segreteria	1	1	1	0	3
TOTALE	16	30	12	5	63

[Handwritten signature]

PROPOSTA UTILIZZO DEL FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO 2024	
UTILIZZO RISORSE STABILI	2024
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 80, comma 1, del CCNL 2019-2021 Progressioni orizzontali storiche	166.118,06
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 80, comma 1, del CCNL 2019-2021 Indennità di comparto.	36.000,83
Art. 14 CCNL 16.11.2022 Progressioni all'interno delle aree (differenziali stipendiali)	8.246,15
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 -art. 80, comma 1, del CCNL 2019-2021 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	645,60
Art. 80, comma 2, lett. J) del CCNL 2019-2021 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	58.650,00
Art. 80, comma 2, lett. a) del CCNL 2019-2021 Premi collegati alla performance organizzativa – anno 2024	20.964,16
Art. 80, comma 2, lett. b) del CCNL 2019-2021 Premi collegati alla performance individuale – anno 2024	120.358,81
Art. 80, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021 Indennità condizioni di lavoro	4.140,00

CISC FP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

Silvio Cambale OUL FDC

Antonio Pirelli CISC FP CISC FP

[Handwritten initials]



COMUNE DI PORTO TORRES

PROVINCIA DI SASSARI

Art. 80, comma 2, lett. d) del CCNL 2019-2021 Indennità di turno.	48.500,00
Art. 80, comma 2, lett. d) del CCNL 2019-2021 Indennità di reperibilità.	19.440,00
Art. 80, comma 2, lett. d) del CCNL 2019-2021 - art. 24 CCNL 22.01.2004 Trattamento per attività prestata in giorno di riposo settimanale	4.600,00
Art. 80, comma 2, lett. e) del CCNL 2019-2021 Compensi per specifiche responsabilità	68.500,00
Art. 80, comma 2, lett. f) del CCNL 2019-2021 Indennità di servizio esterno	8.350,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	564.513,61
UTILIZZO RISORSE VARIABILI	
Art.79 c. 2 lett. a) CCNL 2019-2021 Incentivazioni derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della L 449/1997 (incentivi celebrazioni matrimoni e unioni civili)	4.535,15
art. 80, comma 1, del CCNL 2019-2021 Premi collegati alla performance organizzativa – anno 2024 – Economie anno 2023	4.521,58
art. 80, comma 1, del CCNL 2019-2021 Premi collegati alla performance individuale – anno 2024 – Economie anno 2023	25.959,19
Art. 80, comma 2, lett. g) del CCNL 2019-2021 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge (incentivi tecnici)	142.728,59
Art. 80, comma 2, lett. g) del CCNL 2019-2021 Compensi professionali legali in relazioni a sentenze favorevoli	59.103,08
Art. 80, comma 2, lett. g) del CCNL 2019-2021 - compensi censimento e ISTAT	1.075,59
Art. 80, comma 2, lett. h) del CCNL 2019-2021 Compensi ai messi notificatori.	2.077,62
Art.98 c. 1 lett. c) CCNL 2019-2021 Indennità personale vigilanza finanziato da CdS	14.340,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI	254.340,79
TOTALE RISORSE DECENTRATE (STABILI + VARIABILI)	818.854,40
RIEPILOGO GENERALE	
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	818.854,40
TOTALE UTILIZZO	818.854,40
TOTALE RISORSE ESCLUSE DAL LIMITE	301.548,72
TOTALE RISORSE DECENTRATE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE	517.305,68
decurtazione per invarianza valore medio pro capite 2018	-27.925,12
eventuale decurtazione per applicazione dell'art. 23 comma e del d.lgs 75/2017	-23.263,57

[Handwritten initials]

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

[Handwritten notes at the bottom of the page]



COMUNE DI PORTO TORRES

PROVINCIA DI SASSARI

(superamento "tetto" 2016)	
DETTAGLIO COMPENSI AEX ART. 80, CO. 2 LETT. a) - b)	
Art. 80, comma 2, lett. a) del CCNL 2019-2021 Premi collegati alla performance organizzativa – anno 2024 - Totale	20.964,16
Art. 80, comma 2, lett. a) del CCNL 2019-2021 Premi collegati alla performance individuale – anno 2024 - Totale	120.358,81
Art. 80, comma 1, del CCNL 2019-2021 Premi collegati alla performance organizzativa – anno 2024 – Economie anno 2023	4.521,58
Art. 80, comma 1, del CCNL 2019-2021 Premi collegati alla performance individuale – anno 2024 – Economie anno 2023	25.959,19
	171.803,74

Le parti propongono quanto segue:

- in sede di liquidazione a saldo delle indennità, qualora dovessero emergere ulteriori necessità rispetto alla ripartizione su esposta, per il personale dipendente avente diritto, tali somme saranno prelevate dalle economie dei vari istituti contrattuali;
- i risparmi derivanti dall'effettiva erogazione delle indennità di cui sopra sono portati in aumento delle somme destinate a compensare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente.

Il CSA, premesso che esprime parere favorevole rispetto alla parte economica del Contratto Integrativo, prende atto che, rispetto alla precedente seduta, non è mutata la situazione, per cui conferma quanto già dichiarato: *“esprime contrarietà e forte preoccupazione all’adozione del cosiddetto 3°turno estivo nelle attuali condizioni operative nel Corpo della Polizia Locale.*

Risultano infatti:

- un numero di operatori insufficiente allo scopo, con particolare riferimento ai servizi notturni e alle correlate esigenze di sicurezza degli operatori;
- Mancanza di dotazione di servizio necessaria ai fini della sicurezza:
 - armamento per tutti gli operatori;
 - radio di servizio”.

Udo

[Signature]

Silvio Cambiale OLL-FPL

Antonio Pirelli CISC FP

[Signature] CISC FP

[Vertical signatures and notes on the right margin]



COMUNE DI PORTO TORRES

PROVINCIA DI SASSARI

Pertanto, chiedono di differire al 2025 le nuove disposizioni sulla turnazione.

La CISL FP conferma quanto già dichiarato nella preintesa, ossia la necessità di ridurre l'arco temporale in cui l'Amministrazione intenderà predisporre il terzo turno e ribadisce la fascia dal 1° luglio al 31 agosto anche per la nota carenza di organico e del conseguente periodo feriale da parte degli Agenti. Evidenzia, altresì, che con la previsione del terzo turno sia necessario integrare i DPI in dotazione e adeguare il DVR. Ricorda che in passato la CISL FP ha segnalato le diverse criticità del Comando di Porto Torres, tra cui l'assenza di un locale armeria per lo scarico e/o carico dell'arma in dotazione. Rimarca l'importanza di valutare l'eventuale criticità che potranno risultare dalle novità introdotte in merito all'orario di lavoro.

La UIL FPL, conferma quanto già dichiarato nella preintesa: comprende l'esigenza dell'amministrazione, ma precisa che occorrerà tener conto anche dell'estensione del territorio comunale che, rispetto alle esigenze, è troppo vasto rispetto al personale presente. Questa fase iniziale potrà costituire monito per valutare il regolare funzionamento del nuovo orario ed affrontare in seguito le eventuali criticità emerse.

Le parti approvano con il parere contrario del CSA, per le motivazioni sopra esposte.

La riunione è conclusa alle ore 10:25

Letto, approvato e sottoscritto.

Firmato

Luigi Meoni FP CGIL
[Signature] (CSA)
[Signature]
[Signature]
[Signature] CISL FP
[Signature] CISL FP
[Signature] CISL FP
[Signature] UIL-FPL
[Signature]
[Signature]



COMUNE DI PORTO TORRES

PROVINCIA DI SASSARI

COMMISSIONE DELEGAZIONE TRATTANTE/CONCERTAZIONE

Seduta n° del 31.07.24 dalle ore 9:00 alle ore 10:25

O.D.G.: SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CDR PARTE
NORMATIVA ANNO 2023/2025

Dott. Giancarlo CARTA Presidente Comm.ne

Dott. Flavio CUCCUREDDU Dirigente

Dott. John Frank Fois Dirigente

Dott. Ing. Massimo LEDDA Dirigente

Dott.ssa Renata ZUNCHEDDU RSU UIL

Geom. Silvio CAMBULA RSU UIL

Sig.ra Giovanna CAMBONI RSU CISL

Geom. Antonio PUSCEDDU RSU CISL

Sig.ra Emilia CIVIDINI RSU CISL

Dott.ssa Maria Grazia RUNCHINA RSU CGIL

Sig.ra Rosina CABIGIOSU RSU CISL

~~Dott. Augusto OGANA~~
SILVIO CAMBULA

Segretario Territoriale UIL FPL Silvio Cambula

Dott. Luigi MAMELI

Segretario Territoriale CGIL FP Luigi Mamei

Dott. Fabrizio LECCA

Coordinatore Reg.le CSA RAL Fabrizio Lecca

Sig.ra G.Franca SOLINAS

Segretario Territoriale CISL FP PRESENTIS

È presente la Dott.ssa ZARA
RESPONSABILE SERVIZIO PERSONALE

Segretario verbalizzante: Deborah Corda