

COMUNE DI GIARDINI NAXOS

Contratto
Decentrato
Integrativo
Anno 2021

A series of approximately seven handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

L'anno 2021 (duemilaventuno), addì 20 del mese di Dicembre, alle ore 16:15 nella Casa Comunale, a seguito di apposita convocazione prot. n. 26975 del 16.12.2021 si sono riunite le parti sindacali e la delegazione trattante di parte pubblica per la sottoscrizione della pre intesa del contratto collettivo decentrato integrativo relativa all'anno 2021.

Sono intervenuti i Signori :

Per la delegazione di parte pubblica del Comune	Nominativo
Segretario Generale	Dott. ssa ROBERTA FRENÌ
Responsabile Settore I	Sig. no. MARIA CONCETTA FERRARA
Responsabile Settore II	Dott. MASIMO CANTARELLI
Responsabile Settore IV	Dott. SEBASTIANO LA MESTRA
Responsabile Settore <u>VI</u>	Sig. no. PAOLA CRIVITORE
Per le organizzazioni sindacali provinciali :	
CISL	Dott. MAURIZIO GUEBERTO
CGIL	Dott. FRANCESCO FUCILE
R.S.U.	GIOVANNI USEO CARLEWA SUPRANE FRANCESCO CONSOLE MARIO CACOFARDO SALVATORE CALABRO'

Per la sottoscrizione della pre intesa al collettivo decentrato integrativo anno 2021, predisposto ai sensi dell'art. 4 del CCNL 01/04/1999, quale atto preliminare alla stipula

definitiva secondo la procedura prevista dall'art. 5 del citato CCNL.

ART. 1 - DISPOSIZIONI PRELIMINARI

1. Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni al D. Lgs. 150/2009.

2. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 11 aprile 2008.

3. I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;

b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;

c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;

d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 commi 1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 — diretta applicazione);

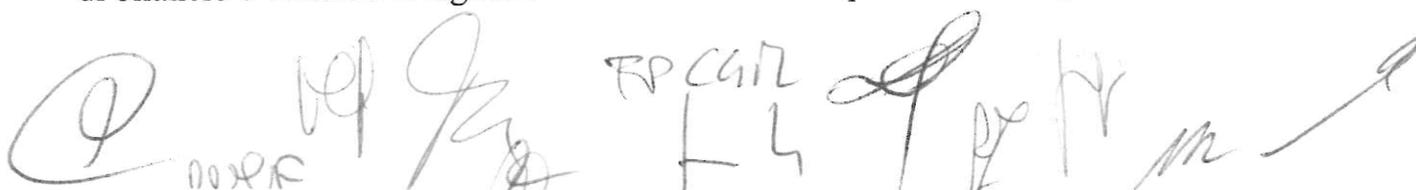
e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009).

4. Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

5. La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

a) Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;

b) Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 5 giorni all'Organo di revisione redatta da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché l'organo effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifichi la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. The text 'RSCGIL' is written in the center, with 'L 4' below it. To the right, there are several stylized signatures. On the far right, there is a large arrow pointing upwards and to the right.

Integrativo (Art.40 bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art.55 del D. Lgs. 150/2009).

c) Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo (Giunta comunale) autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

d) Sottoscrizione definitiva dell'ipotesi contrattuale.

e) Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D.Lgs 165/2001 e successive modifiche e integrazioni).

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale, cui non sono attribuite funzioni dirigenziali, dipendenti del Comune inquadrato nelle categorie A — B — C — D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato e tempo determinato a tempo pieno o parziale).

2. Il presente CCDI si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula quando è sottoscritto da tutte le parti.

3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale;

4. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di cui all'art.15 CCNL 1.4.1999 e nel rispetto della disciplina dell'art.17 dello stesso CCNL come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004), salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale, è da ritenersi valida fino a successiva disposizione derivante dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.

5. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.17 CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.

6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificar e l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including the acronym 'R.P.C.C.N.L.' and the letters 'F.L.', scattered across the bottom of the document.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre tramite lettera e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

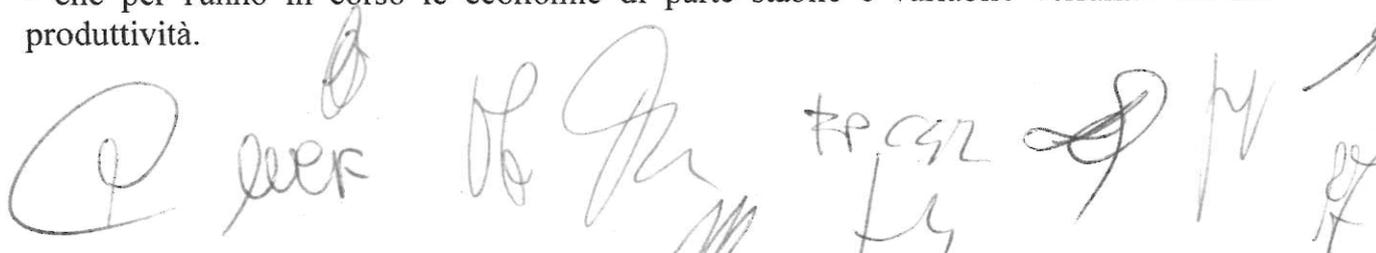
TITOLO I

UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 4 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:

- che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione Comunale nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio, fermo restando il rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
- che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- che la ripartizione delle risorse finanziarie rispetti il principio della corrispettività, non potendosi, pertanto, erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni-effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009).
- che per l'anno in corso le economie di parte stabile e variabile verranno destinate a produttività.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large circular signature, a signature that appears to be 'L. Per', a signature that looks like 'H. Per', a signature that looks like 'P. Per', and a signature that looks like 'P. Per'. There are also some initials and marks scattered around these signatures.

Art.5 - Indennità di Rischio (Art. 17 comma 2 lett. d CCNL 01/04/1999)

1. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale a partire dalle condizioni di rischio di cui all'allegato b) del DPR 347/83 che qui si richiama per essere parte integrante.
2. La condizione del rischio viene di norma riconosciuta al personale di cat. A e B anche se non è collegata al profilo professionale ma dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti sono costretti ad operare.
3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile di settore e previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che determinino condizioni di rischio e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.
4. L'indennità di rischio è corrisposta nella misura di € 30,00 mensili per dodici mensilità, periodo di effettiva esposizione al rischio. Nel caso di interruzione del servizio per assenza o ferie del dipendente interessato (malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc..) tale indennità mensile verrà proporzionalmente ridotta sulla base dei giorni lavorativi mensili.

Per l'ano 2021 lo stanziamento è di Euro 1.440,00.

Art. 6 — Indennità di Disagio (Art. 17 c. 2 lett. e CCNL 01/04/1999)

1. Si definisce disagio una modalità di prestazione lavorativa non ordinaria che non può essere generalizzata sull'Ente ed è rivolta a remunerare singole situazioni organizzative che variano in modo sostanziale rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso. Tale modalità deve essere influenzata da almeno uno dei seguenti aspetti:
 - particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati rispetto al normale orario del servizio dell'Ente; non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente:
 - attività svolte prevalentemente in particolari condizioni ambientali per le quali non è prevista l'indennità di rischio e non collegate alla declaratoria del profilo professionale di cui all'Allegato del CCNL 31/3/1999.

2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento dei Responsabili di Settore, previa verifica da parte degli stessi della sussistenza o meno delle condizioni lavorative particolarmente disagiate e delle risorse all'interno del fondo di produttività.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are somewhat stylized and difficult to read, but they appear to be official approvals or signatures of the responsible parties mentioned in the text above.

3. La ripartizione dell'indennità è definita con provvedimento formale di assegnazione ad attività disagiate del dipendente da parte del Responsabile.

4. Il disagio rappresenta una condizione di lavoro meno gravosa del rischio per cui la misura

massima dell'indennità, quantificata in € 25.00 mensili, dovrà comunque essere di importo inferiore a quella prevista per l'indennità di rischio e corrisposta per il periodo di effettivo disagio.

5. L'indennità sarà corrisposta solo nel caso in cui il disagio non sia compensato da altri istituti quale ad esempio il turno. Nel caso di interruzione del servizio per assenza o ferie del dipendente interessato (malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc...) tale indennità mensile verrà proporzionalmente ridotta sulla base dei giorni lavorativi mensili.

Per l'anno 2021 lo stanziamento è di € 900,00

Art. 7 — Indennità Maneggio valori (Art. 17 comma 2 lett. d CCNL 01/04/1999)

1. Al personale, individuato quale agente contabile, addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, dal quale possano derivare rilevanti danni patrimoniali, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nell'anno, secondo i seguenti parametri:

Gli importi dell'indennità variano da un minimo di Euro 0,52 giornalieri ad un massimo di Euro 1,55 secondo i seguenti scaglioni : da Euro 0,52 giornalieri per il personale responsabile del maneggio valori da Euro 500.00 a Euro 2.000,00 e da Euro 2.000,00 a 3.000,00 Euro annui;

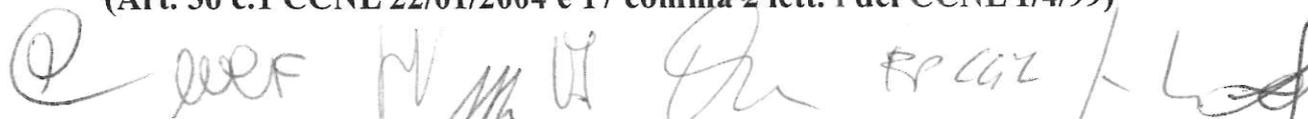
3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Servizio Personale, previa nomina di agente contabile e verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività.

4. L'indennità giornaliera maturata su base annua viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile di Settore, secondo la categoria di appartenenza del dipendente addetto al maneggio valori e limitatamente ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori.

Per l'anno 2021 lo stanziamento è di € 938,25.

Art. 8 — Indennità per specifiche Responsabilità

(Art. 36 c.1 CCNL 22/01/2004 e 17 comma 2 lett. f del CCNL 1/4/99)

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'Q', 'W', 'M', 'U', 'G', 'R', 'C', 'L', and 'L'.

1. Per specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 17 lett. f del CCNL 9.5.2006 si intendono le seguenti attività:

- coordinamento di un Servizio, e dei correlati procedimenti amministrativi complessi, in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
- incarico, con atto scritto, di responsabilità di servizio;
- incarico di sostituto del Responsabile di Area;

responsabilità di servizi strategici e di particolare innovatività per le politiche dell'Amministrazione.

2. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva della produttività né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 31.3.1999.

3. L'Ente propone annualmente il budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza.

Le specifiche-posizioni non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina da parte del Responsabile di Settore. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale nonché alla Rsu. Il Responsabile verifica ed attesta il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

5. Le indennità di cui all'art. 17 lett. f) saranno corrisposte nella seguente misura:

- Responsabile del Servizio Cat. C € 1.000,00
- Responsabile del Servizio Cat. D € 1.500,00

6. Per coloro che sono stati nominati e che svolgono il compito di Sostituto Responsabile, in base a provvedimento scritto, l'indennità, in base alla maggiore complessità dell'attività, si intende corrispondere nella seguente misura, calcolata in ragione annua:

- Sostituto Responsabile Cat. C: € 1.500,00

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'R', a circled 'P', 'LRF', 'M', 'N', 'A', 'G', 'P', and 'RSCGZ' followed by a signature.

- Sostituto Responsabile Cat. D: € 2.000,00.

7-La sopra indicata indennità, calcolata su base annua, verrà decurtata proporzionalmente di € 100,00 per ogni 30 giorni di assenza (escluso le assenze per ferie o per altri permessi retribuiti). Dovrà essere proporzionalmente decurtata (in dodicesimi) nel caso in cui la responsabilità sia attribuita per un periodo inferiore all'anno.

1. Qualora alcuno dei responsabili di servizio svolga altresì le funzioni di sostituto Direttore di-Area dovrà corrispondergli l'importo previsto per tale ultima funzione (rapportato al periodo di attribuzione della funzione) e l'indennità comunque è unica.

Lo stanziamento per l'anno 2021 è pari ad € 12.500,00.

Art. 9 — Indennità Particolari Responsabilità (art. 17 comma 2 lett. i CCNL 01/04/1999)

1. L'indennità di Particolari Responsabilità è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e del personale in categoria D, non incaricato di posizione Organizzativa, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile e anagrafe (€ 300,00);

- ufficiale elettorale (€ 300,00);

- coordinatore protezione civile (€ 300,00).

2. L'importo massimo del compenso è definito in f 300 annui lordi e non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17 lett. f).

3. L'indennità fino a € 300 prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo e soltanto in relazione a specifiche ulteriori responsabilità formalmente affidate oltre ai compiti ordinari d'ufficio.

Per l'anno 2021 lo stanziamento è di € 1.200,00

Art. 10 — Indennità di Turno

Art.17 comma 5

1. Il Comune in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali può istituire turni giornalieri di lavoro. E' esclusa la turnazione qualora il servizio può essere assicurato

RP 4/12
FB ✓
M @ [signature] [signature] [signature] [signature] [signature]

mediante particolari e diverse articolazioni di lavoro.

2. Il turno è l'attività svolta in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero non superiore a 8 ore, espletato in modo continuativo e senza interruzione. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni.

3. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere che devono essere distribuite nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuata in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese.

4. L'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione è di competenza del Responsabile di Polizia Municipale.

5. L'indennità di turno vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.

Per l'anno 2021 lo stanziamento è di Euro 23.450,00.

Art.11 — Indennità di Reperibilità

(Art. 23 CCNL 14.09.2000 e Art. 17 comma 2 lett. d CCNL 01/04/1999)

1. La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento individuate, spetta all'Ente nella sua veste di datore di lavoro; in quella sede, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare, saranno quantificati ed individuati anche i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio o dell'ufficio competente.

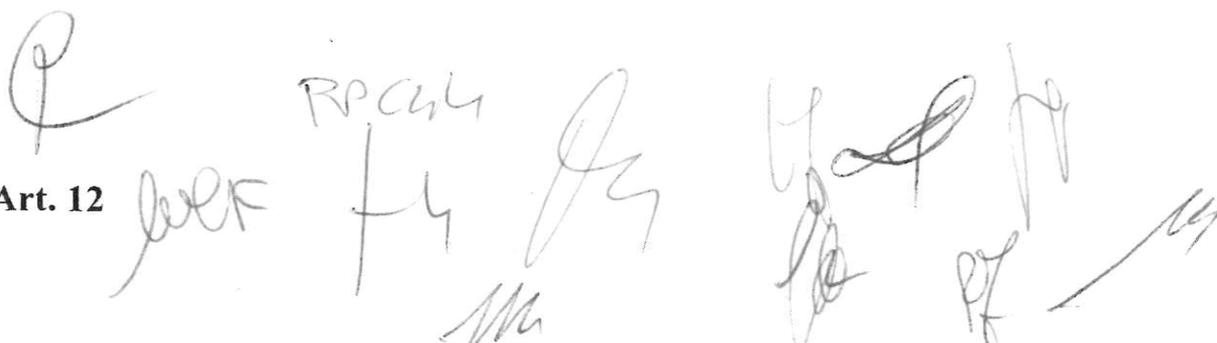
2. La reperibilità è l'attività di rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata, per svolgere un intervento d'emergenza. L'attività deve essere rilevata attraverso la timbratura del badge magnetico. Il rientro in servizio determina la perdita dell'indennità di reperibilità e il pagamento dello straordinario. Su richiesta del dipendente le ore di lavoro prestate possono essere compensate con equivalente recupero orario.

3. L'indennità di reperibilità è pari ad € 10,33 per 12 ore al giorno. Essa non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 turni in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

Per l'anno 2021 reperibilità Vigili Urbani e Servizi Demografici si assegnano € 10.450,00.

Art. 12



Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge (art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 1/4/1999)

1. Le Parti concordano che gli incentivi ((incentivi di progettazione previsti dal D. Lgs. n° 163/2006) previsti dalla norme di Legge sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali nonché dalle leggi di riferimento in materia.

Qualora la norma regolamentare sia in contrasto con il regolamento interno prevarrà la prima.

2. Tale risorse devono transitare nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane ai sensi dell'art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 01.4.1999, quali quote a destinazione vincolata.

3. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL 1/4/1999 nelle risorse variabili sono previste le somme da corrispondere al personale per incentivare le prestazioni di cui all'art. 92 comma 5 del D. Lgs. n° 163/2006, come recepito nella Regione Siciliana con L.R. n° 12 del 12/07/2011, secondo le modalità previste dalla delibera di Giunta Municipale n° 107 del 09 Ottobre 2012.

4. **L'importo previsto per l'anno 2020 è di € 34.011,10 e grava sugli stanziamenti di spesa che finanziano le opere pubbliche da realizzare.**

Art. 13 — Attività prestata in giorno festivo (art. 24 CCNL 14/09/2000)

1. In applicazione dell'art. 24 comma 1 del CCNL 14/09/2000, in assenza di turnazione, è corrisposto il trattamento per attività prestata in giorno festivo al personale dei servizi cimiteriali e della Polizia Municipale per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio. Tale indennità non è cumulabile con l'indennità di turno

Per l'anno 2020' lo stanziamento è di € 00,00.

Art.14 — Informazione in merito al Sistema di Valutazione

Il sistema di valutazione per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Posizione Organizzativa è adottato dalla Giunta Comunale con atto deliberativo n. 104 del 03/11/2014 i cui contenuti vengono qui integralmente richiamati.

Art.15 - Servizio buoni Pasto

1. Possono usufruire del buono pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. L'orario effettivo di lavoro nell'arco della giornata non può essere inferiore a otto ore di servizio.



2. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'Ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui al comma 1 e, comunque, per un massimo di due buoni pasto a settimana.
3. Il personale in posizione di comando o distacco che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'Ente ove presta servizio.
4. Il valore del buono pasto non potrà essere di importo superiore a quello consentito dalla legge.

Art. 16 - Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione costituisce un obiettivo prioritario per sviluppare competenze generali e specifiche nonché parametro essenziale per la progressione di carriera sia orizzontale che verticale, nonché per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa.
3. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
4. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Enti di formazione purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
5. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze, conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 17 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro settimanale ed è utilizzato anche per gli interventi di reperibilità.
3. Fermo restando il principio secondo il quale la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore e un massimo di 180 ore annue, le prestazioni del lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di

RP CUR
F3

A M Q WLF N B J S

programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

4. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. In proposito potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 1998 ridotta del 3%. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.

5. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.

Tali risorse sono a carico dell'Ente e, se non utilizzate, non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.

6. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del Settore cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata.

7. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

8. Le parti danno atto che la somma per lavoro straordinario anno 2021 ammonta a complessivi € 11.522,15

TITOLO III - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 18 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali e mantiene l'efficacia fino a successive modifiche.

2. Per per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Art.19 – Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente dell'Ente, le OO.SS. E la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dal D.Lgs. 196/2003 e successive modificazioni.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA.

LE OO.SS.

Handwritten signatures and text for OO.SS.:
CISL FP
RACGIL

LA R.S.U.

Handwritten signatures and text for R.S.U.:
25601

P. 12 CONTOUR DE GIANNI LAKOS

Roberto Fu

John G

John F. ...

Heim



COMUNE DI GIARDINI NAXOS

Contratto Decentra-
to Integrativo
Triennio
2021-2022-2023

PROPOSTA C.D.I COMUNE DI GIARDINI NAXOS

INDICE

CAPO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1 - <i>Oggetto e obiettivi</i>	3
pag.....	3
Art. 2 - <i>Ambito di applicazione</i>	3
».....	3
Art. 3 - <i>Durata - Revisione</i>	3
».....	3

CAPO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - <i>Sistema delle relazioni sindacali</i>	3
».....	3
Art. 5 - <i>Servizi pubblici essenziali</i>	4
».....	4
Art. 6 - <i>Diritti e libertà sindacali</i>	5
».....	5

CAPO III

RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE E CRITERI GENERALI

RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 7 - <i>Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili</i>	5
».....	5
Art. 8 - <i>Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance</i>	6
».....	6
Art. 9 - <i>Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)</i>	6
».....	6

CAPO IV

INDENNITÀ E ALTRI ISTITUTI

Art. 10 - <i>Indennità condizioni di lavoro</i>	7
».....	7
Art. 11 - <i>Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018</i>	8
».....	8
Art. 12 - <i>Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti</i>	8
».....	8
Art. 13 - <i>Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale</i>	9
».....	9
Art. 14 - <i>Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno</i>	10
».....	10
Art. 15 - <i>Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati</i>	10
».....	10

Art. 16 - <i>Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)</i>	10
».....	
Art. 17 - <i>Incentivazione di cui all'art. 113 del <u>D.Lgs n. 50/2016</u></i>	10
»	
Art. 18 - <i>Piani di razionalizzazione e risparmio</i>	11
».....	
Art. 19 - <i>Sponsorizzazioni</i>	pag.11
Art. 20 - <i>Reperibilità</i>	11
»	
Art. 21 - <i>Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini dell'erogazione della indennità di turno</i>	12
».....	
Art. 22 - <i>Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa</i>	12
».....	
Art. 23 - <i>Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa</i>	12
».....	
»	
CAPO V - PROGRESSIONI ORIZZONTALI	
Art. 24 - <i>La effettuazione delle progressioni orizzontali</i>	12
»	
Art. 25 - <i>I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali</i>	13
»	
»	
CAPO VI - ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	
Art. 26 - <i>Fasce di flessibilità orarie</i>	13
».....	
Art. 27 - <i>La Banca delle Ore</i>	14
»	
Art. 28 - <i>Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili</i>	14
».....	
Art. 29 - <i>Pari opportunità</i>	14
».....	
Art. 30 - <i>Orario di lavoro e orario multiperiodale</i>	14
».....	
Art. 31 - <i>Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%</i>	15
»	
»	
Art. 32 - <i>Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi</i>	15
».....	
»	
CAPO VII - ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA	
Art. 33 - <i>Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla performance a favore dei messi notificatori</i>	15
».....	
Art. 34 - <i>Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario</i>	15
»	
Art. 35 - <i>Le attività di formazione</i>	16
».....	

Art. 36 - <i>L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa</i>	»
16	
Art. 37 - <i>Norme finali</i>	»
16	

L'anno 2021 (duemilaventuno), addì Venti del mese di Dicembre, alle ore 16.15, nella Casa Comunale, a seguito di apposita convocazione prot. n. 26975 del 16.12.2021 si sono riunite le parti sindacali e la delegazione trattante di parte pubblica per la sottoscrizione della preintesa del contratto collettivo decentrato integrativo relativo agli anni 2021-2022-2023.

Sono intervenuti i Signori :

Per la delegazione di parte pubblica del Comune

Nominativo

Segretario Generale	DOTT.ssa Freni Roberta
Responsabile Settore I	SIG.RA Ferrara Concetta
Responsabile Settore II	DOTT. Mario Cavallaro
Responsabile III Settore	Sig.ra Paola Genitore
Responsabile Settore IV	Arch. Sebastiano La Maestra
Responsabile Settore V	

Per le organizzazioni sindacali provinciali :

CISL	Maurizio Giliberto
CGIL	Francesco Fucile
R.S.U.	GIOVANNI LISEO
	FRANCESCO CONSOLI
	CARMELINA SURIALE
	SALVATORE CALABRO'
	MARIO CACOPARDO

CAPO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo (di seguito CDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Mascalucia con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Fermo il contenuto dell'art. 37 "norme finali" il presente CDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CDI vale per il triennio 2019/2021.
2. Con cadenza annuale sono negoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. 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.

CAPO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

Sistema delle relazioni sindacali.

1. Il sistema delle relazioni sindacali si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi nazionali e in particolare secondo le previsioni del titolo III del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni e secondo il CCNL del 31/05/2018.
2. Le parti confermano che il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del Personale.
3. L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi e nei tempi previsti dal CCNL; per ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e deve essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati o delle eventuali decisioni operative, facendo salva la facoltà di chiedere l'inserimento di specifiche dichiarazioni a verbale, purché rientranti nell'ordine del giorno in esame.
4. Nel caso di controversie o difficoltà interpretative in ordine a clausole del presente contratto, le Parti si incontrano, entro trenta giorni dalla richiesta di una di esse, per definirne di comune accordo il significato. Tale accordo sostituisce con efficacia retroattiva la clausola controversa.

Art. 5

Servizi pubblici essenziali

1. I contingenti minimi di Personale per garantire i servizi essenziali sono determinati come segue:

Registrazioni di nascita e morte	1 addetto con delega di ufficiale di stato civile
Attività prescritte in relazione a scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di	1 addetto (durante il periodo elettorale)

[Handwritten signatures and initials are present below the table, including names like P, RP, GLL, M, J, Ob, and others.]

pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti	
Servizio di polizia municipale, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a) attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale ed attività di pronto intervento.	Un commissario e due agenti (per turno se attivato)
Servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme	

2. I Responsabili dei Servizi e degli Uffici Autonomi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del Personale inclusi nei contingenti come definiti al precedente comma. I dipendenti già in turno di reperibilità nella giornata per la quale è previsto lo sciopero sono automaticamente individuati come addetti ai servizi essenziali nel normale orario di servizio. I nominativi sono comunicati alle Organizzazioni Sindacali aziendali ed ai singoli interessati, entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il Personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, che viene autorizzata solo in presenza di pari unità di Personale della medesima categoria che accetti la sostituzione medesima.

3. E' fatto divieto ai Responsabili dei Servizi e degli Uffici Autonomi di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del Personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente. I Responsabili dei Servizi e degli Uffici Autonomi non devono assegnare prestazioni di lavoro straordinario al Personale esentato dallo sciopero ai sensi del presente articolo, ad esclusione degli interventi di reperibilità.

4. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui al precedente comma 1°, ne danno comunicazione all'Amministrazione con un preavviso di almeno 10 giorni, precisando la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione. Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione porta a conoscenza degli utenti, nelle forme ritenute più opportune, la durata e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione deve essere effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca di sciopero. Per l'indicazione dei periodi in cui non possono essere indetti scioperi e per le forme di sciopero non ammissibili, si fa riferimento ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro ed alle norme vigenti.

Art. 6

Diritti e libertà sindacali (inserire i limiti)

1. Per lo svolgimento delle assemblee del Personale, la Rappresentanza Sindacale Unitaria e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. e del Contratto Collettivo Integrativo devono far pervenire la relativa comunicazione, recante l'indicazione del luogo, della data e dell'orario, almeno con tre giorni di anticipo.

2. L'assemblea può interessare la generalità del Personale, ovvero singoli Servizi o Uffici Autonomi, oppure singole categorie o profili professionali.

3. L'Amministrazione fornisce, su richiesta, idonei locali per lo svolgimento dell'assemblea.

4. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è da effettuarsi attraverso attestazione documentata della sigla Sindacale o della R.S.U. che ha indetto l'assemblea.

5. La partecipazione all'assemblea, se svolta in giorni di apertura al pubblico degli uffici interessati, deve realizzarsi in modo da assicurare il servizio all'utenza, oltre che i servizi essenziali.

6. I Responsabili dei Servizi e degli Uffici Autonomi individuano, con le medesime procedure seguite in caso di sciopero e con un anticipo di tre giorni rispetto alla data fissata, il contingente minimo di Personale che può partecipare all'assemblea in regime di reperibilità.

7. Il diritto di disporre, presso le sedi dell'Ente, di spazi appositamente dedicati alla pubblicazione di informazioni al Personale con le modalità di cui alla vigente normativa contrattuale, è esteso alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, che lo esercita di concerto con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. e del presente Contratto Collettivo Integrativo.

8. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali che fanno parte del Personale del Comune di _____, sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla Organizzazione Sindacale di appartenenza ed alla R. S. U., con le modalità previste dalla vigente normativa legislativa e contrattuale.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "RSCGIL" and "FH"]

CAPO III

RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 7

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c. 1 del CCNL 2019-2021
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Art. 8

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

1. Le parti concordano che la quota delle risorse stabili che residua dopo le destinazioni di cui all'art. 7 e la parte prevalente delle risorse di parte variabile con le esclusioni delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge e di quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto, sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi. Si concorda altresì che, nel rispetto delle previsioni del CCNL 21/5/2018, almeno il 30% dell'intero ammontare della parte variabile del fondo sia comunque destinato alla incentivazione della performance individuale.
 2. Le risorse disponibili per erogare compensi diretti ad incentivare la performance ed il miglioramento dei servizi, sono correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 68, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 21 maggio 2018 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata a livello di singola struttura organizzativa dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annuali predeterminati nel Piano triennale delle performance e secondo i risultati accertati con il sistema di valutazione definito nell'apposito regolamento a cui si rinvia integralmente.
 3. Le risorse del fondo della performance, per come sopra definita, sono attribuite in quota a ciascun Servizio/Ufficio Autonomo calcolandole in base numero di dipendenti e alla categoria contrattuale di appartenenza. Per la costituzione dei budget, da assegnare alle sopra citate strutture, si definisce, per ogni dipendente dell'Ente, il valore economico della quota del fondo che gli compete, detto valore si ottiene rapportando lo stipendio tabellare (calcolato secondo la categoria, la posizione economica e considerando i mesi di effettivo servizio e l'eventuale part-time) al valore complessivo della performance per come quantificato nella contrattazione decentrata.
 4. Con risorse del fondo possono essere finanziati progetti che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata a dipendenti individuati sulla base delle priorità indicate dall'Amministrazione nel Piano delle Performance, anche con riferimento a specifici servizi/uffici, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o tutti i servizi/uffici autonomi.
 5. La corresponsione dei compensi sarà comunque effettuata nei termini e secondo le procedure contenute nel vigente regolamento e/o da adottare, sul sistema di valutazione della performance.
 6. I risparmi, derivanti dal mancato raggiungimento degli obiettivi o da valutazioni non piene del personale, incrementano le risorse per la la maggiorazione del premio per la performance individuale si cui al seguente art. 9.

Art. 9

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

1. Le parti concordano che dall'ammontare complessivo delle risorse destinate alla performance individuale siano accantonate somme sufficienti a garantire una maggiorazione del premio al personale meglio valutato, distinto per categoria di appartenenza, pari al 30% della media dei premi procapite, legittimi restando eventuali arrotondamenti dovuti alla complessità dei calcoli.
2. La percentuale (arrotondata per difetto all'unità e comunque per non meno di un unità a categoria) di personale che potrà godere del premio è così stabilita:
il 20 % del personale di categoria B/B3;



il 20 % del personale di categoria C
il 20 % del personale di categoria D/D3

3. Il personale concorre a tale maggiorazione del premio sulla scorta delle migliori valutazioni conseguite nell'anno di riferimento. Sarà a tal fine predisposta una graduatoria unica, distinta per categorie, per come sopra accorpate, per tutto l'Ente. In caso di parità di punteggio nell'anno di valutazione si terrà conto della media delle valutazioni nell'ultimo triennio; in caso di ulteriore parità si terrà conto del parametro della maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza e in caso di ulteriore parità della maggiore età. La maggiore anzianità di servizio nella categoria e/o della maggiore età non potrà essere considerata per il dipendente che l'anno precedente abbia beneficiato allo stesso titolo della maggiorazione.

CAPO IV
INDENNITÀ E ALTRI ISTITUTI
Art. 10

Indennità condizioni di lavoro

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, è istituita la indennità condizioni di lavoro.

2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

3. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente in 1,00 euro per le attività disagiate, in 1,00 euro per quelle rischiose ed in 1,00 euro per quelle di maneggio valori, da concordare in sede negoziale delle singole annualità degli anni 2019/2021, la possibilità di incremento delle indennità in relazione alle risorse disponibili, nella forbice dei valori da € 1,00 ad € 5,00;

4. Per attività disagiate si intendono quelle che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Si considerano tali quelle che richiedono un orario di lavoro con più di una sospensione e conseguente con almeno due rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa o che prevedano lo svolgimento del servizio solo in orario pomeridiano.

5. La prestazione lavorativa in condizione di disagio non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della relativa prestazione lavorativa e può essere riconosciuta solo nei confronti di quel personale che ha effettivamente svolto tali prestazioni e quindi in relazione alla effettiva prestazione in servizio attestata dal Responsabile di Area.

6. L'erogazione del suddetto compenso, deve essere escluso in caso di assenza dal servizio e dovrà essere riproporzionato nel caso di prestazione ad orario ridotto.

7. Il disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

8. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);

9. L'indennità è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

10. L'indennità di rischio è riconosciuta ai dipendenti che effettivamente svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

11. Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

• Operatore - collaboratore tecnico – conduttore macchine complesse.

12. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente su attestazione del Responsabili di Area di appartenenza. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two large, stylized signatures. In the center, there are several smaller, less distinct signatures and initials. On the right, there are initials that appear to be 'FP' and 'AN', followed by a signature that looks like 'L. N.'.

13. L'indennità giornaliera per il maneggio valori è da corrispondere ai dipendenti, individuati con atto formale, che sono addetti in via continuativa al maneggio di "valori di cassa", con obbligo di rendiconto.

14. I compensi di cui al presente articolo non sono cumulabili e maturano solo in caso di effettiva presenza in servizio; nel caso in cui ricorrano contemporaneamente più condizioni indennizzabili, tra quelle previste nel presente articolo, al dipendente interessato è attribuita una sola indennità. Tutte le indennità del presente articolo sono liquidate su attestazione del Responsabile di Area di appartenenza.

Art. 11

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli artt.

14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria/profilo. Dette responsabilità debbono evincersi da provvedimenti formali per essere riconosciute.

2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D
Preposti, con atto preventivo e formale, a : Controllo amministrativo interno; controllo strategico; al controllo di gestione (secondo le previsioni del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi); al controllo analogo previsto dall'art. 23 bis del D.L. 122/2008 convertito in l. 133/2008;
Responsabilità specifiche preventivamente individuate ed attribuite dall'Amministrazione con apposito atto formale
Responsabile allo sportello unico per le imprese di cui all'art. 23 del D. Lgs. n. 112 del 31.03.1998 e ss. mm. ed ii.
Sostituti dei Responsabili di Area individuati formalmente e preventivamente che effettivamente hanno svolto le funzioni, su relazione dello stesso Responsabile validata dal Segretario generale o dal nucleo di valutazione, da parametrare sulla base della pesatura dell'Area

3. Gli importi dei compensi da attribuire al personale incaricato delle responsabilità di cui al comma 2 sono stabiliti annualmente in sede di Contratto Integrativo di parte economica - nei limiti fissati dal co. 1 dell'art. 70 quinquies, (da € 0 ad € 3000,00) del CCNL 21/05/2018, per come di seguito:

- Categoria professionale B – da 0 ad € 1.000,00
- Categoria professionale C – da 0 ad € 1.500,00
- Categoria professionale D – da 0 ad € 2.000,00
- Sostituti Responsabili di area – da 0 ad € 2.500,00

4. I compensi di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità maturata, fra tutte, di importo maggiore.

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "RPCA2" and "W.F.H."

Art. 12

Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies, co. 2 del CCNL 21 maggio 2018, (da € 0 ad € 350,00), sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Responsabile, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
- a) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- b) addetto agli archivi informatici, addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- c) addetto ai servizi di protezione civile
- d) funzioni di Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori

2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del co. 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso.

3. Gli importi dei compensi da attribuire al personale incaricato delle responsabilità di cui al comma precedente sono stabiliti annualmente in sede di Contratto Integrativo di parte economica - nei limiti fissati dal co. 1 dell'art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2017.

4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

5. I compensi di cui al presente articolo non sono cumulabili; non sono, altresì, cumulabili con quelli di cui al precedente articolo 11, pertanto al dipendente sarà corrisposta l'indennità maturata, fra tutte, di importo maggiore.

6. Compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

Art. 13

Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018 è istituita la indennità di funzione per i compiti di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, sia esso di categoria C e D a condizione che non sia destinatario degli incarichi di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018.

2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria.

3. Dette responsabilità debbono evincersi da provvedimenti formali per essere riconosciute.

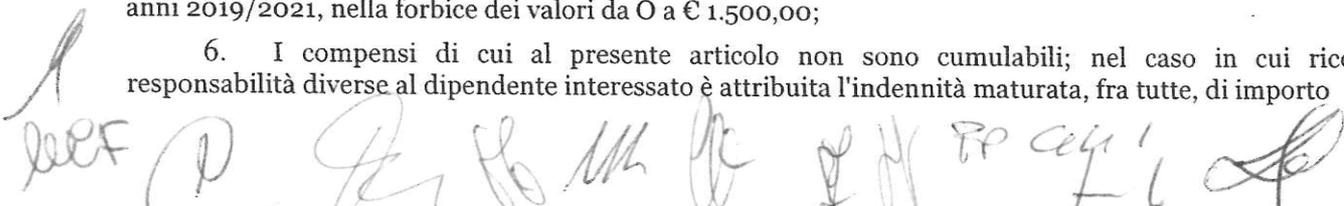
4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D

Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dal Comandante, per responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata ove è previsto il coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità).

5. Gli importi dei compensi da attribuire al personale incaricato delle responsabilità di cui al comma 2 sono stabiliti annualmente in sede di Contratto Integrativo di parte economica - nei limiti fissati dal co. 2 dell'art. 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018, da concordare in sede negoziale delle singole annualità degli anni 2019/2021, nella forbice dei valori da 0 a € 1.500,00;

6. I compensi di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità maturata, fra tutte, di importo



maggiore.

7. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

Art. 14

Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56 - quinquies del CCNL 21 maggio 2018 al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 90% dell'impegno orario, all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad € 1,00, per n.00 unità lavorative, da concordare in sede negoziale delle singole annualità degli anni 2019/2021, la possibilità di incremento delle indennità in relazione alle risorse disponibili, nella forbice dei valori da € 1,00 ad € 5,00;

2. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 90% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

Art. 15

Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21 maggio 2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.

3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione.

Art. 16

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice. L'ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Art. 17

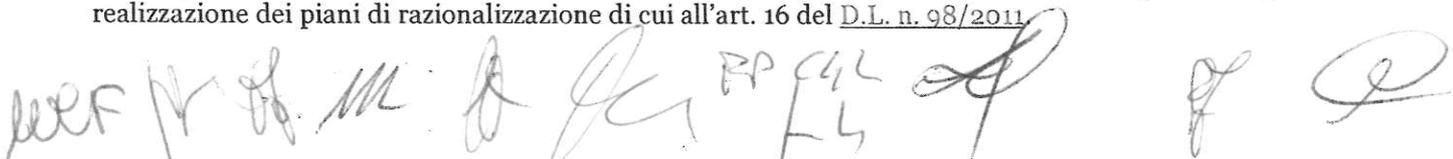
Incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016

La ripartizione delle risorse (comprensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, è disposta sulla base delle indicazioni dettate dall'apposito regolamento adottato all'uopo dall'ente a fronte di idonea contrattazione oltre che dai principi dettati dal legislatore, si rimanda al regolamento vigente nell'Ente.

Art. 18

Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi eventualmente conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del D.L. n. 98/2011.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including the acronym 'RP CCL' and 'L4'.

2. Le modalità di ripartizione delle risorse tra il personale verranno definite in sede negoziale.

3. Le risorse così individuate sono da considerarsi comprensive degli oneri contributivi e comunque non potranno superare l'ammontare lordo annuo di € 10.000,00 per ogni Ufficio/Servizio. La ripartizione dell'incentivo all'interno dell'Ufficio/Servizio che ha realizzato l'attività rispetterà i seguenti criteri di massima:

a) 30% al responsabile del procedimento;

b) 70% tra tutto il personale, sulla base della ripartizione dei compiti relativi all'attività.

4. Le erogazioni saranno comunque subordinate all'effettività del risparmio e alle valutazioni espresse dal responsabile dell'Ufficio e/o del Servizio interessato. Le quote eventualmente non ripartite costituiscono risparmio per l'Ente.

Art. 19

Sponsorizzazioni

1. Le maggiori entrate o i risparmi di spesa effettivamente conseguiti a fronte della realizzazione di rapporti di sponsorship possono essere utilizzati nella misura massima del 30% per implementare il fondo per le risorse decentrate del personale assegnato all'Ufficio/Servizio che ha realizzato le relative attività (art. 15 del CCNL del 01/04/1999 come modificato dall'art. 4 del CCNL del 15/10/01). Le risorse così individuate sono da considerarsi comprensive degli oneri contributivi e comunque non potranno superare l'ammontare lordo annuo di € 10.000,00 per ogni Ufficio/Servizio. La ripartizione dell'incentivo avviene all'interno dell'Ufficio/Servizio che ha realizzato l'attività e rispetterà i seguenti criteri di massima:

a) 30% al responsabile del procedimento;

b) 70% tra tutto il personale, sulla base della ripartizione dei compiti relativi all'attività.

2. Le erogazioni saranno comunque subordinate all'effettività del risparmio/entrata e alle valutazioni espresse del responsabile dell'Ufficio/Servizio interessato". Le quote eventualmente non ripartite costituiscono risparmio per l'Ente.

Art. 20

Reperibilità

1. La misura della indennità di reperibilità, prevista all'art. 24 del CCNL 21 maggio 2018, che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in € 10,33 .

2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un numero massimo di 3 mesi continuativi;

3. Per lo svolgimento del servizio di pronta reperibilità che è definito dal "programma di reperibilità" redatto dal Responsabile del rispettivo settore di intervento (VV.UU, Stato Civile e Area Tecnica) secondo i criteri di seguito definiti e stabiliti dal vigente regolamento approvato con delibera di G.M. n. 165 del 30/09/2005:

Per il servizio Polizia Locale due vigili per turno che copre il periodo dalle ore 22,00 del giorno di inizio alle ore 07,00 del giorno successivo, per un totale di nove ore per turno.

Per il servizio di Stato Civile un addetto per turno di dodici ore che copre il periodo dalle 07,00 alle ore 19,00 dei giorni di Sabato, Domenica e Festivi Infrasettimanali.

Per l' Area Tecnica due addetti per turno :

lunedì – martedì – mercoledì - venerdì dalle ore 15,00 alle ore 24,00

giovedì dalle ore 19,00 alle ore 24,00 (II turno)

sabato e domenica dalle ore 8,00 alle ore 24,00

4. La liquidazione dell'indennità di cui al presente articolo avviene su attestazione del Responsabile di Area dalla quale si evince la sussistenza di quanto ai precedenti commi.

Art. 21

Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini dell'erogazione della indennità di turno

1. I turni nell'ente sono antimeridiani e pomeridiani, con orario di lavoro e di servizio definito dal Responsabile di Area.

2. Il numero dei turni (giorni) di lavoro prestati in orario antimeridiano deve essere equilibrato con quello prestato in orario pomeridiano, assicurando l'avvicendamento. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di "equilibrio" dei turni è riferito al mese. Il turno del mese si ritiene

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

“equilibrato” allorchando si verifica un differenziale massimo di due turni - tra quelli antimeridiani e quelli pomeridiani - giustificato da esigenze organizzative; l'equilibrio si ritiene sussistente anche quando i turni sono predisposti nel mese con un'alternanza settimanale (antimeridiano/pomeridiano) ed il differenziale ulteriore - rispetto a quello massimo sopra indicato - è dovuto al numero dispari delle settimane del mese.

3. La liquidazione dell'indennità di cui al presente articolo avviene su attestazione del Responsabile di Area dalla quale si evince la sussistenza di quanto ai precedenti commi.

Art. 22

Criteria generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O.

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. , quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 23

Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

1. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative superino su base annua l'ammontare di euro 10.000 (al netto dei contributi a carico ente e dell'irap), la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 40%, e nel caso di compensi superiori a 15.000 euro annui è ridotta del 70%.

2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa nel caso gli importi già assegnati siano stati decurtati rispetto le previsioni . La relativa operazione è effettuata a consuntivo dopo l'erogazione delle risorse dovute per le particolari disposizioni di legge per l'anno considerato a valere sulle indennità di risultato del medesimo anno.

CAPO V

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 24

La effettuazione delle progressioni orizzontali

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che hanno già raggiunto la soglia massima e/o che hanno una anzianità di inquadramento nella categoria o nella posizione economica inferiore a 2 anni) non superiore comunque al 50%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31 marzo 1999 e dall'art. 31, co. 7, del CCNL del 14 settembre 2000, e calcolando anche ad integrazione del fondo il cd differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.

3. La decorrenza delle progressioni economiche non può essere precedente al 1 gennaio dell'anno in cui il contratto integrativo ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

4. Le progressioni sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie.

5. Le parti convengono nel fare il 50% delle progressioni del personale dipendente nel 2021 e il restante 50% nel 2022 compatibilmente con le previsioni del CCNL e le indicazioni della RGS.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "RSCAL", "DELETA", and "A4".

Art. 25

I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali

1. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono fissati dall'art. 16 del CCNL del 21 maggio 2018.

2. Ad integrazione di questi criteri si prevede che:

2.1 Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione immediatamente precedente riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei ventiquattro di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

2.2 La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

2.3 Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente, con pesatura a 80 punti, si terrà conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (art. 16,c.3, del CCNL 21/5/18), con pesatura a 20 punti come di seguito distinti:

-Max punti 15 per esperienza acquisita in ragione di 0,5 punti per ciascun anno;

- Max punti 5 per titoli : CATEGORIA D : punti tre Laurea – punti uno abilitazione professionale, punti uno ulteriore Laurea o altro titolo post Laurea;

CATEGORIA C : punti tre Diploma, punti uno Laurea, punti uno altri titoli post Laurea;

CATEGORIA B/A : punti tre Diploma e punti due altri titolo post Laurea;

2.4- I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs n. 150/2009, per la erogazione delle risorse legate alla performance;

2.5 L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;

2.6 A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

CAPO VI

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 26

Fasce di flessibilità orarie

1. Le amministrazioni, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, possono prevedere fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita. Le stesse non si applicano al personale interessato dalla turnazione o che svolgano servizi con tempi ben definiti (trasporto scolastico, apertura uffici, insegnanti doposcuola ecc).

2. Tali fasce sono ordinariamente previste in 30 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

3. I dipendenti di cui all'art. 27, co. 4, CCNL 21 maggio 2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

Art. 27

La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 60 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

3. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the document. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names, and are scattered across the bottom margin.

Art. 28

Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti

rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva integrativa, per adottare specifiche misure.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.

4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte.

Art. 29

Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.

4. In sede di verifica del contratto integrativo per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009, si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 30

Orario di lavoro e orario multiperiodale

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini del presente contratto non possono superare le 20 settimane.

Art. 31

Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale 25% di un ulteriore 10%

Le parti concordano che è possibile un incremento del 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part-time nei casi di dipendenti con parenti di 1°- 2° grado che siano in gravi condizioni di salute o con gravi situazioni di disagio.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'FPCCAL', 'FL', and several illegible signatures.

Art. 32

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

CAPO VII

**ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE
DECENTRATA INTEGRATIVA**

Art. 33

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla performance a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1° aprile 1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di performance a favore dei messi notificatori.

2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinato il 30% del valore, per singola notifica al netto delle eventuali spese postali, del rimborso effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato. Nella quota del 30% sono ricompresi i contributi a carico Ente.

3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà, in funzione delle notifiche effettuate da ogni messo, in un'unica soluzione a consuntivo entro i limiti fissati annualmente in sede di Contratto Integrativo di parte economica.

Art. 34

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 25% di quelli in servizio nell'ente.

2. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4, co. 2, 3 e 4.

Art. 35

Le attività di formazione

1. L'ente è impegnato a dare corso ad iniziative di formazione ed informazione del personale attraverso la adozione di uno specifico piano.

1. Con le modalità contenute nel piano di cui al punto precedente, viene garantita la possibilità di partecipazione di tutti i dipendenti, in modo differenziato, alle iniziative di formazione.

2. L'ente può dare corso ad iniziative di formazione in modo associato con altre amministrazioni.

Art. 36

L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 37

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione di maggior favore rispetto a quelle

definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA.

Roberto Fr *el Ferrara*
Fuller *Newton* *A.M. L.*

LE OO.SS.

PPCNC
FL
Rep *CISL FP*

LARS.U.

AA Rer
Di Gioia
Antonio
Francesco Cord

