



COMUNE DI S. SALVATORE DI FITALIA

Citta Metropolitana di Messina

Via Col. Musarra
98070 S. SALVATORE DI FITALIA - PROV. (ME)
C.F.84004140830 - P.I. 00527130835

CONTRATTAZIONE DCENTRATA INTEGRATIVA DEL PEERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA PARTE NORMATIVA 2019-2021 PARTE ECONOMICA 2019

L'anno DUEMILADICIANNOVE, addi 30 del mese di DICEMBRE, presso la sede del Comune di san salvatore di Fitalia (ME) alle ore 12:00 e s si sono riuniti

- **Delegazione trattante di parte pubblica**, individuata con determina n. 13/2019 , composta da:
CRIMI dott.ssa Maria Gabriella –Presidente
FRANCHINA Maria Alfonsa –Componente
- **Delegazione trattante di parte sindacale**
VITALE Teresa Gisella delegata CISL_FP- giusta delega prot. n. 8232 del 30/12/2019
GRANZA Natale Nino - RSU
MONACHINO Patrizia RSU

Premesso che le parti, nella riunione del 16/12/2019, hanno definito, l'ipotesi di contratto integrativo dell'ente relativamente alla parte normativa 2019-2021 ed alla parte economica 2019. Preso atto dei seguenti atti allegati al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale:

- 1) Relazione illustrativa e tecnico finanziaria;
- 2) Parre favorevole dell'Organo Unico di Revisione, giusto prot. n. 8207 del 27/12/2019,
- 3) Delibera di Giunta n. 164 del 30.12.2019 dichiarata immediatamente eseguibile di autorizzazione alla sott0scrizione definitiva della CCDI parte normativa 2019 -2021 e parte economica 2019;

Tutto ciò premesso le parti convengono e stipulano quanto risultante dalla succitata preintesa.

Letto confermato e sottoscritto

Per la delegazione trattante di parte pubblica, individuata con determina n. 13/2019 , composta da:

CRIMI dott.ssa Maria Gabriella –Presidente *Maria Gabriella Crimi*
FRANCHINA Maria Alfonsa –Componente *Maria Alfonsa Franchina*

Per la delegazione trattante di parte sindacale

VITALE Teresa Gisella delegata CISL_FP *Teresa Gisella Vitale*
GRANZA Natale Nino – RSU *Natale Nino Granza*
MONACHINO Patrizia RSU *Patrizia Monachino*



COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA 2019-2021 E
PARTE ECONOMICA
2019**

[Handwritten signatures]

L'anno duemiladiciannove, in data 16 dicembre, alle ore 15,00 e seguenti in seguito alla convocazione del 11.12.2019 n. prot.llo 7842 si sono riuniti:

- **Delegazione trattante di parte pubblica**, individuata con determina n. 13/2019 , composta da:
CRIMI dott.ssa Maria Gabriella –Presidente
FRANCHINA Maria Alfonsa –Componente
ARMELI Francesco –Componente

- **Delegazione trattante di parte sindacale**
EMANUELE Calogero CISL_FP

GRANZA Natale Nino - RSU
MONACHINO Patrizia RSU
ARMELI Francesco RSU

Premesso:

- che occorre procedere alla contrattazione decentrata integrativo per la parte normativa 2019-2021 ed economica relativa all'anno 2019.
- che la Giunta C.le con delibera n. 145/2019 ha impartito le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica;
- che con determinazione del Responsabile del I Settore n. n. 208 del 29.11.2019 si è proceduto alla determinazione del fondo per l'anno 2019;
- che, pertanto si rende necessario provvedere preliminarmente all'approvazione della piattaforma normativa 2019-2021 e successivamente all'utilizzo del fondo secondo la nuova piattaforma e così come costituito dall'ufficio preposto;

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

Approvare la piattaforma normativa 2019-2021 **allegato A**;

Prendere atto che il fondo è costituito come da prospetto **allegato B** che ammonta a €. 83.234,40, di cui 65.335,40 risorse stabili ed € 17.899,00 risorse variabili a destinazione vincolata (lett. K). Pertanto, il fondo disponibile è pari ad € 55.887,20 comprensivo delle risorse variabili lett. K.

In ordine alla distribuzione del fondo, in conformità alle direttive impartite dalla giunta, verranno applicati i criteri della piattaforma 2019-2021:

Si prende atto della conferenza di servizi dei Responsabili di Settore, prot. n. 7965 del 13/12/2019 **allegato C**.

La delegazione di parte pubblica fa presente che è stata introita la nota nota prot. n. 1253/I Sett. del 19.06.2019.

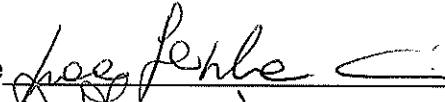
Il fondo disponibile, tenuto conto della conferenza di servizi allegata, viene utilizzato così come segue:

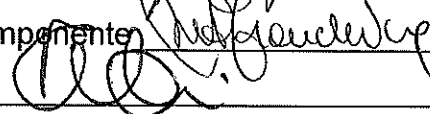
- a) Per l'indennità condizioni di lavoro art. 12 della Piattaforma normativa 2019-2021 (art. 70 bis CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018), **€ 15.200,00**
- b) Per indennità servizio esterno polizia municipale art. 16 della Piattaforma normativa 2019-2021 (art. 56 quinquies CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018) **€ 2.800,00**
- c) Compensi specifiche responsabilità art. 14 della Piattaforma normativa 2019-2021 (art. 70 quinquies, comma 2 CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018) **€ 300,00**
- d) Compensi specifiche responsabilità art. 13 della Piattaforma normativa 2019-2021 (art. 70 quinquies, comma 1 CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018) **€ 1.500,0**
- e) Compensi per maggiorazione festiva **€ 3.500,00**;
- f) Compensi per specifiche disposizioni di legge art. 21 della Piattaforma normativa 2019-2021
 - 1) Incentivi tecnici- **€ 1.500,00**


- 2) Compensi ISTAT € 1.899,00
- 3) Compenso messi notificatori € 1.000,00

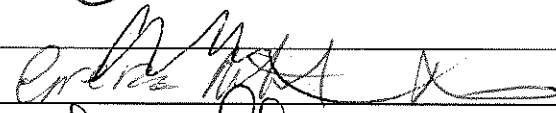
Si prende atto che le somme da destinate alla produttività sono pari ad € 14.688,20 a cui si aggiungeranno tutte le economie che si genereranno in merito a ciascun istituto oggetto di contrattazione.

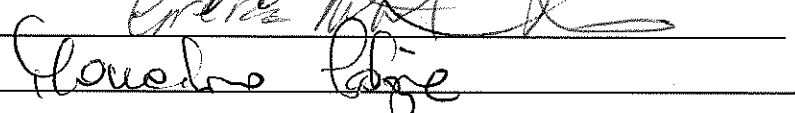
Letto, confermato e sottoscritto

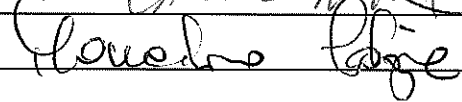
CRIMI dott.ssa Maria Gabriella –Presidente 

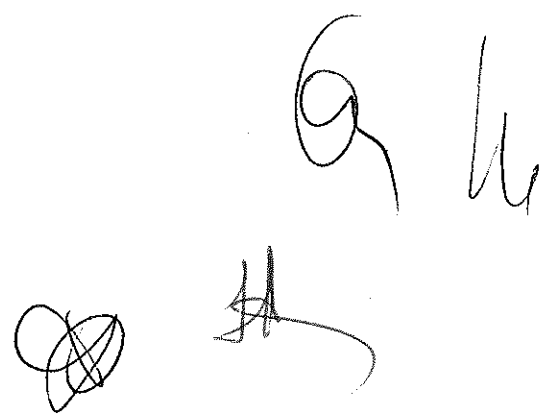
FRANCHINA Maria Alfonsa –Componente 

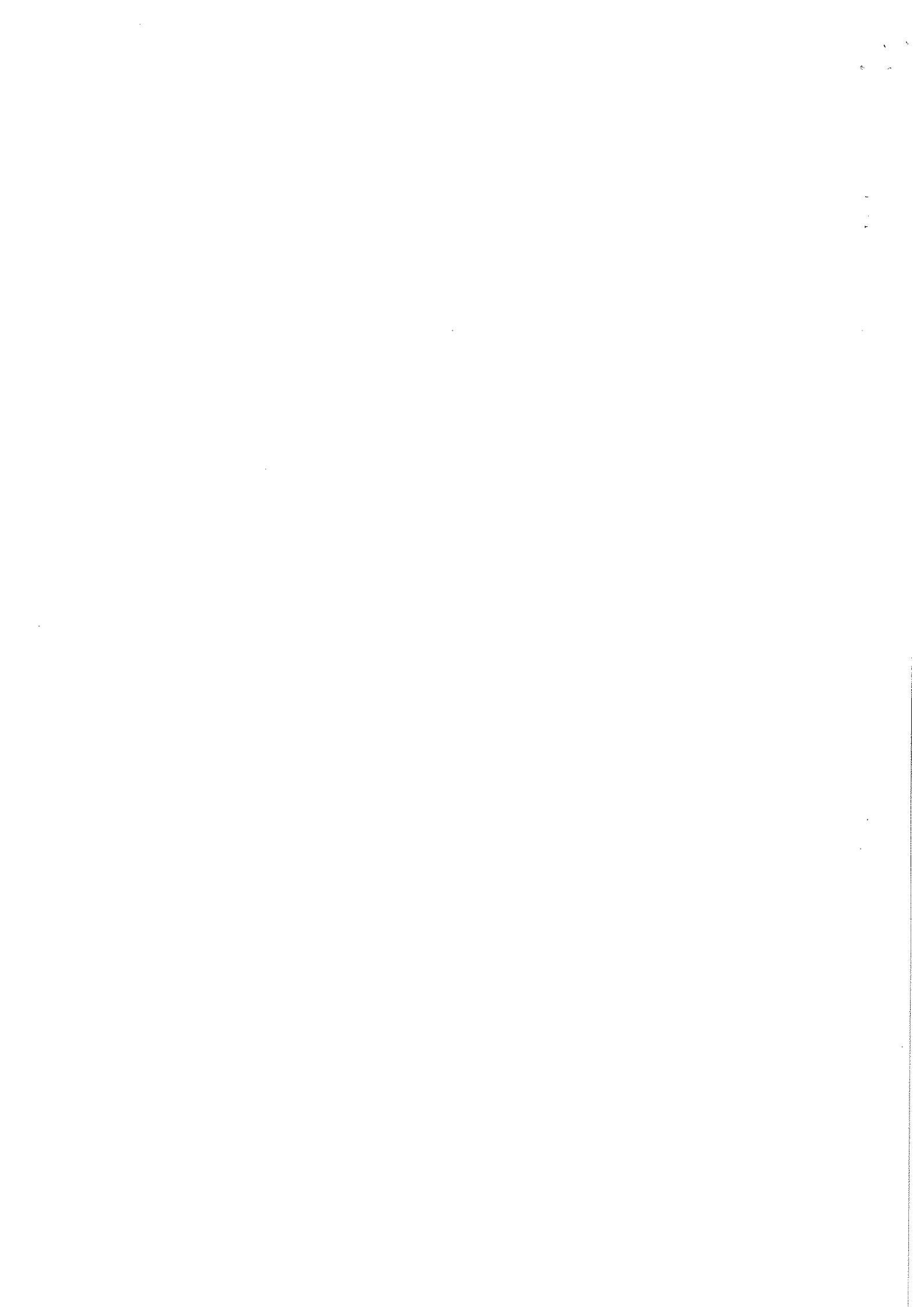
ARMELI Francesco –Componente 

EMANUELE Calogero CISL_FP 

GRANZA Natale Nino – RSU 

MONACHINO Patrizia RSU 





ALL. A)



COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

**CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL COMUNE DI SAN
SALVATORE DI FITALIA**

Triennio 2019 - 2021

SOTTOSCRITTO IN DATA ___ / ___ /2019_

Preintesa del ___ / ___ /2019

(Approvato con delibera di Giunta Comunale n. ___ del ___ / ___ /2019)

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante	4
Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione.....	5
Art. 3 - Interpretazione Autentica.....	5
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI.....	5
Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali.....	5
Art. 5 - Diritti e libertà sindacali.....	6
Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali.....	7
Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori	7
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO	7
Art. 8 - Lavoro Straordinario.....	7
Art. 9 - Banca delle ore	Errore. Il segnalibro non è definito.
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	9
Art. 10 - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentralizzate.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro Principi generali	
Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro	9
Art. 13 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018.....	12
Art. 14 - Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018. Errore. Il segnalibro non è definito.	
Art. 15 - Indennità di funzione Polizia Locale.....	16
Art. 16 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale	16
Art. 17 - Turno.....	19
Art. 18 - Reperibilità.....	19
Art. 19 - Premi correlati alla performance organizzativa.....	19
Art. 20 - Premi correlati alla performance individuale	20
Art. 21 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge ..	20
Art. 22- La valutazione ai fini della Progressione Economica.....	21
Art. 23 - Servizio Mensa/Buoni Pasto	22
Art. 24 - Criteri relativi alla Formazione.....	23
TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEXZA DEL PERSONALE	23
Art. 25 - Eccedenza di Personale.....	23
TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO	23
Art. 26- Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro	23
Art. 27- Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	24
Art. 28 - Tutela della Privacy.....	25
TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE	25
Art. 29- Monitoraggio e verifiche	25
Art. 30 - Norme finali.....	25

COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA

Messina

L'anno duemiladiciannove, il giorno _____ del mese di _____, alle ore _____ e ss.
presso la stanza del Segretario Comunale del Comune si sono riunite in fase di preintesa:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	PRESENTI SI/NO	Nominativo
1. Presidente		
2. Componente		
3. Componente		

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	PRESENTI SI/NO	Nominativo
FP CGIL		
CISL FP		
UIL FPL		
CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI		

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome	PRESENTI SI/NO

W h c

[Handwritten signatures]

3

Disposizioni Preliminari

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 e dal D. Lgs. 150/2009.

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 21 Maggio 2018.

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 comm1 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);

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.

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

1. Atto di indirizzo della Giunta per l'avvio della contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché 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 Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 e s.m.i.).
3. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) al presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto, trascorsi 15 giorni senza rilievi da parte dell'organo di controllo.
4. 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 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:

Per la parte datoriale:

_____ (Presidente)
_____ (Componente)
_____ (Componente)

2. Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
_____ (CGIL FP)

_____ (CISL FP)

_____ (UIL FPL)

_____ (CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI)

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente 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, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato dalla data di stipula del CCDI per gli istituti contrattuali previsti. Per l'anno 2018 gli istituti sono erogati secondo gli accordi precedenti.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. 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. 68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

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 con lettera raccomandata, e/o fax, 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 (art. 3 comma 5 CCNL 21.5.2018)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I- RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di

Inte c
[Signature]
[Signature] 5

	convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Polizia municipale	Assicurare con un nucleo di personale limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento; c. assistenza al servizio attinente alla rete stradale;
Servizi a rete	Interventi urgenti ed indifferibili alle reti
Protezione civile	Prestazioni svolte da una squadra di pronto intervento
Servizi scolastici	Relativamente alla somministrazione dei pasti e servizio scuolabus

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a. i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - b. i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c. durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d. le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
3. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o altri mezzi di comunicazione/diffusione.
4. Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i., oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statuari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., salvo che si svolgano fuori orario di lavoro;
 - d) oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente, ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
 - a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
 - b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;

- c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

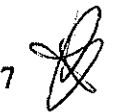
Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - Promozione delle pari opportunità;
 - Qualità dei servizi erogati;
 - Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - 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.
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, le prestazioni del lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
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 esigenze straordinarie/imprevedibili, debitamente motivate quali, ad es. emergenza idrica, emergenza di natura igienico/sanitaria che possono pregiudicare la salute/incolumità pubblica, i limiti di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999 possono essere elevati. La Giunta Comunale, in base alle disponibilità di bilancio, al verificarsi dell'evento di cui al capoverso precedente, individua l'importo da destinare al lavoro straordinario in deroga al limite di cui all'art. 14, comma 1 del CCNL 1.4.1999, che verrà alimentato con fondi di bilancio, mentre il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999 può essere aumentato per un numero di dipendenti non superiore al 2%.

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

Art. 9 - Banca delle ore

1. E' istituita nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro i termini previsti per l'utilizzo delle ferie spettanti a ciascun dipendente, fatte salve le esigenze di servizio per cui il termine potrà essere eventualmente prorogato. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.

3. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato aziendalmente nel limite massimo del 10% del monte ore *procapite*.

4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.

5. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018;

6. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.

7. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.

8. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

9. Con cadenza trimestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.

10. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

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

Art. 10 - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate).

1. La quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione 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 e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale.
2. La giunta in sede di linee di indirizzo determina anche in termini percentuali, il budget da destinare ai singoli istituti con particolare riferimento alle specifiche responsabilità, all'indennità di funzione, alla performance e alle PEO.
3. Le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito.
4. La ripartizione delle risorse finanziarie deve rispettare il principio della corrispettività. Pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7, D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.).

Art. 11

Indennità condizioni di lavoro - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di competenza dei responsabili di posizione organizzativa previa apposita conferenza di servizi.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.
10. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa e previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che determinino le condizioni e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.



11. La liquidazione delle indennità avviene a consuntivo con apposito atto della P.O. e a seguito della verifica della sussistenza dei presupposti.

Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio di valori.
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa e previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che determinino le condizioni e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
4. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
- valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL.
6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo economico successivo all'approvazione della presente piattaforma normativa.
7. La misura dell'indennità di condizioni di lavoro è determinata in considerazione dei fattori appresso indicati:
- Si definisce attività **disagiata** quella del personale che opera con prestazioni lavorative caratterizzate da:
 - ✓ Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
 - ✓ Improgrammabilità dell'orario di servizio e/o riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni. Attività di messo. (peso causale 1- disagio tipo b)
 - ✓ Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico. Orario di servizio spezzato (peso causale 3- disagio tipo c)
 - ✓ Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi - formazione) (peso causale 5-disagio tipo d)
 - Si definisce attività **rischiosa** quella del personale che opera con prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale:
 - a. Con sostanze chimiche e biologiche (peso 1);
 - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati (peso 3);
 - c. Con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati ivi compresa raccolta e smaltimento (peso 3);
 - d. Con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere (peso 3);
 - e. Ad attività con impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con automezzi quali autotreni, autoarticolati, scuolabus e mezzi fuoristrada con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (peso 3);

- f. Ad attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione (peso 3);
- g. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori (peso 5);
- h. Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico (peso 3);
- i. Conduzione cucina (peso 3).

La condizione del rischio non è collegata al profilo professionale attribuito al personale, ma dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti operano.

L'indice di rischio che si attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento è il seguente:

- Indice di rischio assente (peso causale 0)
- indice di rischio basso (peso causale 1)
- indice di rischio medio (peso causale 3)
- indice di rischio alto (peso causale 5)

Si definisce attività di **maneggio valori** quella del personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, con esclusione dell'uso del bancomat, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali.

La pesatura del maneggio valori in base all'entità delle risorse è il seguente:

- Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti nessun maneggio valori (peso causale 0)
- Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti da € 1,00 ad € 30.000,00 (peso causale 1);
- Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti da € 30.001,00 ad €. 150.000,00 (peso causale 3);
- Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti oltre €. 150.001,00 (peso causale 5);

Qualora ricorra almeno una delle sopra citate condizioni di lavoro, si attribuisce per le caratteristiche degli enti interessati il seguente punteggio:

Indice di Ente	Fino a 3.000 ab.	Da 3.001 a 6.000 ab.	Da 6.001 a 9.000 ab.	Da 9.001 a 12.000 ab.	Da 12.001 a 15.000 ab.	Oltre i 15.000 ab.
Pesatura	0,5	1	2	3	4	5

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa:

Disagio	(nessun disagio)	Disagio tipo b)	Disagio tipo c)	Disagio tipo d)
Pesatura disagio	0	1	3	5
Rischio	Nessun rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto
Pesatura rischio	0	1	3	5
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti		
		Da € 1,00 a €. 5.000,00	Da € 5.000,01 a €. 50.000,00	Oltre 50.000,00

11

Pesatura maneggio	0		1	3		5
Indice di Ente	Fino a 3.000 ab.	Da 3.001 a 6.000 ab.	Da 6.001 a 9.000 ab.	Da 9.001 a 12.000 ab.	Da 12.001 a 15.000 ab.	Oltre i 15.000 ab.
pesatura	0,5	1	2	3	4	5

8. Individuate le condizioni di lavoro e graduate le stesse, l'indennità potrà essere erogata come appresso, restando salve le effettive disponibilità del fondo decentrato e del riparto disposto in sede di contrattazione decentrata:

Punteggio dei 4 fattori	Fascia indennità
Da 1 a 3 punti	€ 1
Da 3,1 a 5 punti	€ 3*
Da 5,1 a 9 punti	€ 5*
Da 9,1 a 10 punti	€ 8*
Oltre 10 punti	€ 10*

* I suddetti importi sono da riproporzionare sulla base della disponibilità del fondo salvo l'importo minimo previsto dal contratto.

Si precisa, rispetto alla stessa unità di personale, che qualora:

- ricorrano più di una attività da remunerare con l'indennità di condizione di lavoro, per la determinazione della fascia di indennità si sommano i punteggi di ciascuna attività.
- all'interno della stessa attività ricorrano diverse fattispecie contrattualmente previste, per la determinazione della fascia di indennità si farà riferimento alla fattispecie con il punteggio più alto, se non è possibile suddividere i periodi in cui fare rientrare ciascuna fattispecie, diversamente, l'indennità verrà determinata per ciascun periodo in ragione della fattispecie.

Art. 13 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018

1. Per Specifiche Responsabilità si intendono le seguenti attività:

Direzione, ovvero coordinamento di un Servizio, e dei correlati procedimenti amministrativi complessi in piena autonomia gestionale e organizzativa;

Coordinamento di funzioni e servizi in capo al Settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa.

Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.

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.

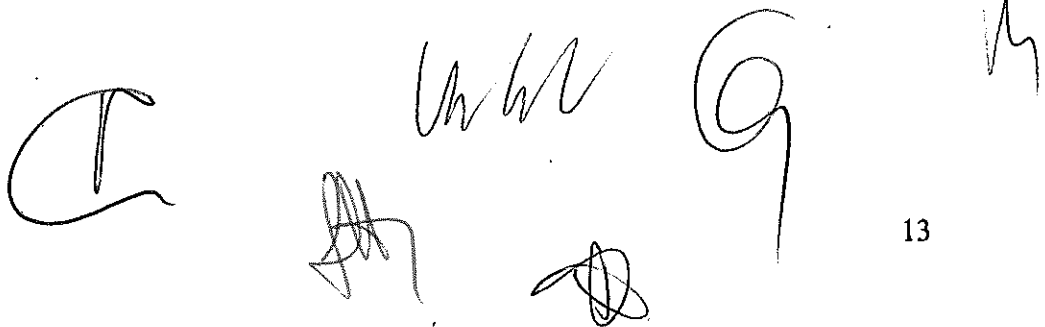
3. La giunta in sede di linee di indirizzo determina annualmente anche in termini percentuali, il budget da assegnare alle specifiche responsabilità.

4. 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.

5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale ed alle RRSSUU. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta, in sede di prima applicazione della presente piattaforma, da una conferenza delle P.O., finalizzata alla individuazione degli aventi titolo all'indennità prevista nel presente articolo. La P.O. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo. La P.O. dovrà richiedere la convocazione della predetta conferenza nel caso in cui intenda rimodulare in aumento o in diminuzione i responsabili dei servizi individuati.

6. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000,00 € è determinato in relazione alle seguenti variabili:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	
15 Punti Max	Organizzazione (A)
21 Punti Max	Complessità (B)
15 Punti Max	Livello di autonomia (C)
30 Punti Max	Gestione (D)
15 Punti Max	Responsabilità E)
4 Punti	Incarico di sostituzione del titolare di P.O. (F)



<p>(A) Organizzazione</p> <p>VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti</p>	<p>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Area ed al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto:</p> <p>Complessità organizzativa (numero dipendenti assegnati: fino a due, basso- da tre a cinque, medio- da sei in, poi alto) (1-3-5) Grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-5) Grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-5)</p>
---	---

<p>(B) Complessità</p> <p>VALUTAZIONE MASSIMA 21 punti</p>	<p>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Area ed al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto:</p> <p>Grado complessità giuridica: basso-medio-alto (2-5-7) Grado complessità tecnica: basso-medio-alto (2-5-7) Grado complessità gestionale: basso-medio-alto (2-5-7)</p>
--	--

<p>(C) Livello di autonomia</p> <p>VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti</p>	<p>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Area ed al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:</p> <p>punti 5: Il soggetto svolge incarichi che comportano un basso livello di autonomia operativa. punti 10: Il soggetto svolge incarichi che comportano un medio livello di autonomia operativa. punti 15: Il soggetto svolge incarichi che comportano un alto livello di autonomia operativa.</p>
---	--

<p>(D) Gestione</p> <p>VALUTAZIONE MASSIMA 30 punti</p>	<p>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Area in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile e al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:</p> <p>Punti 10 - Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse previsti da leggi o regolamenti.</p> <p>Punti 20 - Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse anche se ripetitive che comportano rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).</p> <p>Punti 30 - Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse non ripetitive che comportano notevole impegno, rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).</p>
---	--

<p>Responsabilità (E)</p> <p>VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti</p>	<p>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Settore ed al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilità civile: basso-medio-alto (1-3-5) • Responsabilità penale: basso-medio-alto (1-3-5) • Responsabilità contabile: basso-medio-alto (1-3-5)
---	--

<p>4 Punti</p>	<p>Incarico di sostituzione del titolare di P.O. (F)</p>
----------------	--

La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- a) determinazione del budget in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto;
- b) ripartizione del budget fra gli aventi diritto
- c) determinazione dell'indennità per ciascuna unità, sulla scorta del punteggio ottenuto, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00;

8. I superiori importi, qualora il Budget, assegnato alle specifiche responsabilità, risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.

9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

Art. 14-Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018

11. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ✓ ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;

- ✓ responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- ✓ addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- ✓ agli archivisti informatici¹;
- ✓ ai formatori professionali;

Compensare le specifiche responsabilità:

- ✓ derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- ✓ al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. L'importo di € 350 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 13.

3. L'indennità fino a € 350 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 di produttività. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale.

Art. 14–Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018

12. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ✓ ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
- ✓ responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- ✓ addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- ✓ agli archivisti informatici (CED);
- ✓ ai formatori professionali;

Compensare le specifiche responsabilità:

- ✓ derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- ✓ al personale addetto ai servizi di protezione civile.

5. L'importo di € 350 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 13.

6. L'indennità fino a € 350 prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

7. 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 di produttività. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale.

Art. 15 – Indennità di funzione Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:

- ✓ Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa.
- ✓ Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
- ✓ Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

13. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a € 3.000,00 è determinato in relazione ai

grado rivestito e alle seguenti variabili:

(A) Organizzazione	Complessità organizzativa (numero dipendenti assegnati: fino a due, basso- da tre a cinque, medio- da sei in, poi alto) (1-3-5) Grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-5) Grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-5)
VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti	

(B) Complessità	Complessità giuridica basso- medio - alto (2- 6 -8) Complessità tecnica basso - medio - alto (2- 6 -8) Complessità gestionale basso - medio- alto (2- 6 -8)
VALUTAZIONE MASSIMA 24 punti	

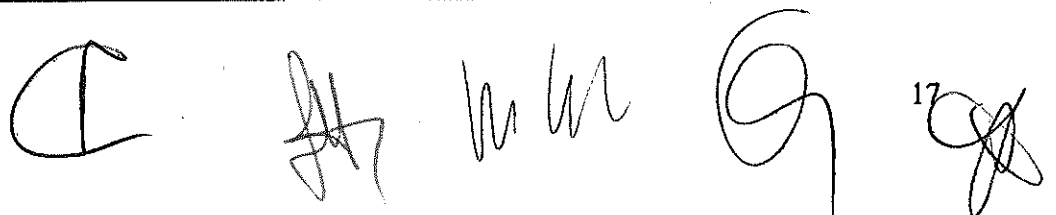
(C) Grado rivestito		
VALUTAZIONE MASSIMA 16 punti		
Cat.	Grado	Punti
D	Commissario capo funzionario	16
	Commissario ispettore superiore	
C	Ispettore Capo	14
	Ispettore principale	12
	Ispettore	
	Assistente Capo Assistente di Polizia	10

D) Caratteristiche Sociali – Ambientali:	
VALUTAZIONE MASSIMA punti 20	
Presidi di sicurezza locali	Punti
Assenza	20
Presenza di almeno uno	10
Presenza di più di uno	5

E) Caratteristiche Dimensionali – Istituzionali:		
VALUTAZIONE MASSIMA punti 10		
Caratteristiche Dimensionali	N° Abitanti	Punti
Ente con popolazione	<= 1.000	3
Ente con popolazione	>1.000 <= 5.000	5
Ente con popolazione	>5.000 <=15.000	8
Ente con popolazione	>15.000	10

F) Responsabilità	Responsabilità civile: basso-medio-alto (1-3-5) Responsabilità penale: basso-medio-alto (1-3-5)
VALUTAZIONE	

h



3. L' Ente propone annualmente, la determinazione del budget in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto.
4. L'individuazione e l'attribuzione deve tenere conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Responsabile di Area in cui è incardinata la Polizia Locale, mediante determina di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale. Il Responsabile verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
6. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Responsabile di Area.
7. La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 - a) determinazione del budget in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto;
 - b) ripartizione del budget fra gli aventi diritto
 - c) determinazione dell'indennità per ciascuna unità, sulla scorta del punteggio ottenuto, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00;
8. I superiori importi, qualora il Budget, assegnato alle specifiche responsabilità, risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

Art. 16 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni ovvero con almeno 4 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno, rapportate alle 6 ore giornaliere. Resta salva l'effettiva disponibilità del fondo per il salario accessorio per quanto attiene all'indennità sotto fissata
2. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno quattro ore dell'impegno orario rapportato alle sei ore giornaliere, all'esterno è erogata un'indennità per ogni giornata di lavoro pari ad euro 3,00.
3. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento della attività esterna. Condizione per la erogazione della indennità è che l'attività sia svolta all'esterno per almeno tre ore dell'impegno orario, rapportato alle sei ore giornaliere. In questi casi la misura della indennità giornaliera è fissata in euro 1,00 per ogni giornata di lavoro.
4. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore alle ore previste nei superiori commi e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile dell'Area in cui è incardinata la Polizia Locale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale.
6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo, su attestazione del Responsabile e, comunque, previa verifica dell'effettiva presenza in servizio.

Art. 17 - Turno

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 possa essere assicurato mediante particolari e diverse articolazioni di lavoro.
2. Il turno è l'attività svolta in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 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 giornaliera e 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. Il 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 della P.O.
5. L'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicinato tra il personale turnista.
6. Ai fini della corresponsione dell'indennità si rimanda alle previsioni dell'art. 22 CCNL 14.9.2000.
7. L'assenza di rotazione del personale che opera sempre nello stesso arco temporale, pur in presenza di organizzazione di servizio in più turni, non determina l'erogazione dell'indennità.
8. Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.
9. L'indennità di turno vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.

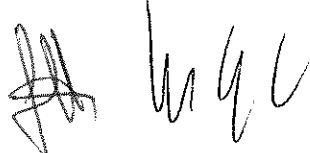
Art. 18 - Reperibilità

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. Il servizio di pronta reperibilità prevede che in caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Il rientro in servizio determina la perdita dell'indennità di reperibilità e il pagamento dello straordinario limitatamente alle ore di servizio prestato ferma restando la corresponsione dell'indennità di reperibilità per le restanti ore di attesa. Su richiesta del dipendente le ore di lavoro prestate possono essere compensate con equivalente recupero orario.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

Art. 19 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance collettiva, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance nella misura minima stabilita dal sistema di valutazione dell'ente.

Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:



-al 100% al dipendente che otterrà la massima valutazione prevista per la performance organizzativa in base al sistema di valutazione vigente.

- in maniera direttamente proporzionale alla valutazione ottenuta se inferiore alla valutazione massima prevista nel sistema di valutazione vigente

Qualora il sistema di valutazione dell'ente non prevede la misurazione della performance organizzativa le risorse disponibili verranno utilizzate per la performance individuale.

Art. 20 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente o PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. Il premio per la performance individuale verrà erogato solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.

3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

4. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

5. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando, proporzionalmente alla durata, eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.

6. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.

7. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 10% di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 10% del personale partecipante al premio della performance individuale.

8. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del budget individuale;
- Valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività.

1. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95% vengono distribuiti alle valutazioni superiori all'85% nel Settore nella quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nel Settore non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore all'85%, gli avanzi sono distribuiti al personale del Settore con valutazione superiore all'85% degli altri settori.

Art. 21 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge-correlazione

14. Le Parti concordano che gli incentivi 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 in materia di compensi previsti dalla Legge.

2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative, ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino, su base annua, l'ammontare di euro 10.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori a euro 20.000,00 annui è ridotta del 10%.

3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

Art. 21 bis Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di P.O.

1. La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura non inferiore al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse è determinata nel seguente modo:

Il risultato del processo valutativo costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, nonché dalla contrattazione decentrata integrativa. Terminata l'attività di valutazione le schede vengono trasmesse al Sindaco anche ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato.

2. La retribuzione di risultato spettante è calcolata in funzione del punteggio ottenuto nella valutazione così come segue:

- Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di indennità di risultato.
- Valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione della retribuzione di risultato direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito.
- Valutazione pari o superiore al 95% erogazione della percentuale massima di retribuzione di risultato erogabile.

3. L'importo dell'indennità di risultato attribuibile alla singola posizione organizzativa si ottiene come segue:

Il budget complessivo destinato all'indennità di risultato viene diviso per il numero dei dipendenti titolari di p.o. che hanno accesso al premio (quindi con valutazione superiore al 70%) determinando così il budget massimo individuale.

Il budget individuale come sopra determinato viene diviso per il punteggio massimo ottenibile nella scheda di valutazione e moltiplicato per il punteggio effettivamente ottenuto.

4. Eventuali risparmi costituiscono economie di bilancio per l'anno di riferimento.

Art. 22- La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione ai risultati rilevati dal sistema di valutazione.

2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante, nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti e nel rispetto delle linee di indirizzo della giunta comunale sulla quota delle risorse stabili da destinare all'istituto, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.

3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.

4. Alla procedura di selezione possono partecipare tutti i dipendenti inquadrati nelle Categorie A, B, C e D.

5. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti a cui sono state irrogate sanzioni disciplinari definitive superiori alla censura (rimprovero scritto) nel biennio precedente.

6. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti in stato di sospensione cautelare ai sensi degli art. 60 e 61 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 alla data di pubblicazione dell'avviso di avvio del procedimento di selezione per l'attribuzione della P.E.O.

7. Il personale che partecipa alla selezione è inserito in un'unica graduatoria in base al punteggio riportato.

8. Il punteggio massimo complessivo è pari a 100 ed è calcolato come media del punteggio ottenuto dalla valutazione per ogni singolo anno del triennio precedente a cui si riferisce la progressione economica.
9. A parità di punteggio si terrà conto della migliore valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
10. In caso di ulteriore parità di punteggio, ai fini della graduatoria si attribuiranno ulteriori punti per un massimo di 20, sulla scorta seguenti parametri e punteggi:
- a) esperienza maturata max punti 10
 - b) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi max punti 10.
11. Ai fini della valutazione dell'esperienza acquisita, si terrà conto della permanenza nella categoria di appartenenza, dall'ultimo passaggio di categoria, assegnando 1 punto per ciascun anno di appartenenza nella categoria fino al massimo indicato nel superiore comma. In caso di assenze a qualsiasi titolo, superiori al 50% dei giorni lavorativi, verranno attribuiti 0,50 punti per ciascun anno.
12. Per quanto riguarda la formazione, verranno tenuti in considerazione i corsi, frequentati dall'ultimo passaggio di categoria e comunque nell'ultimo quinquennio, attribuendo:
- 1 punto per corsi di durata pari a 2 giorni con valutazione finale positiva;
 - 3 punti per corsi di durata pari a 3 giorni con valutazione finale positiva;
 - 5 punti per corsi di durata superiore a 4 giorni con valutazione finale positiva;
 - 10 punti per Corso/i di perfezionamento e/o master con valutazione finale positiva.
14. A parità di punteggio viene data precedenza al dipendente più anziano di età.
15. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni orizzontali, il Responsabile del Settore nel quale è incardinato il servizio del personale, pubblica un avviso destinato a tutti i dipendenti, per attivare la procedura delle progressioni orizzontali nell'anno di riferimento sulla scorta delle risorse allo scopo destinate. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali documenti da presentare.
16. Scaduto detto termine, il Responsabile di Settore provvede alla redazione della relativa graduatoria, sulla base dei criteri sopra indicati.
17. La graduatoria viene portata a conoscenza dei singoli richiedenti da parte del Responsabile Servizio Personale e diventa definitiva dopo 10 giorni dalla comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza iscritta di riesame del proprio punteggio al Servizio Personale entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Responsabile del Settore in cui è incardinato il Servizio Personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, congiuntamente al Responsabile del Settore cui appartiene il dipendente, o al segretario comunale, nel caso in cui il dipendente sia titolare di posizione organizzativa, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
18. La graduatoria ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
19. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 30% dei dipendenti dell'ente.
20. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, vengono considerati utili i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente nella categoria di appartenenza.

Art. 23 -Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del CCNL 14.9.2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati
2. Così come previsto dall'art. 13 CCNL 9.5.2006 per l'Settore della vigilanza, è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa, che potrà essere collocata anche alla fine di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di P.O. del Servizio competente.

Art. 24 – Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota delle risorse dell'Ente alla formazione del personale nel rispetto delle disposizioni nazionali.

1. 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;

2. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative 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.

3. 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 chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEZZA DEL PERSONALE

Art. 25 - Eccedenza di Personale

Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

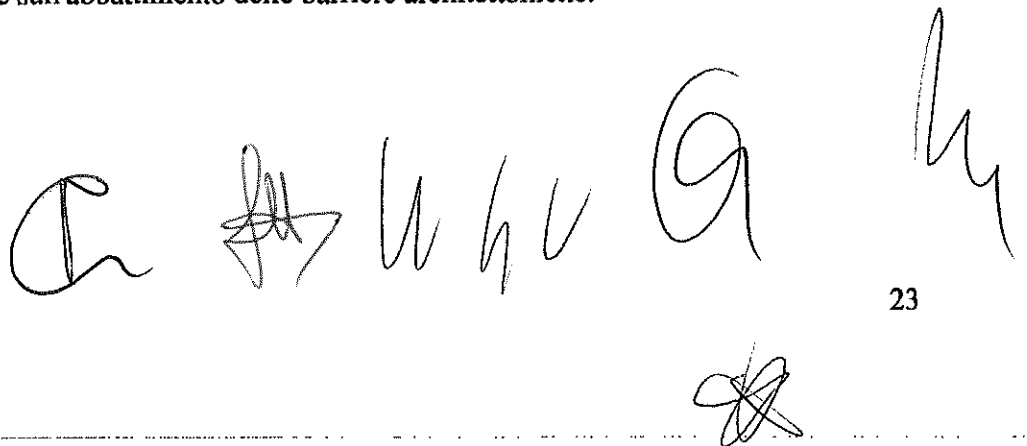
Art. 26- Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.

2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.

3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.

4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.



Art. 27 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.

2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.

3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione. I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.

4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati

Propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;

- temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;

- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;

- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;

- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;

- piani di formazione del personale;

- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;

- criteri di valutazione del personale,

- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;

- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;

- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;

- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e svolge una relazione annuale sull'attività svolta.

6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 28- 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 l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla vigente normativa e dal regolamento UE 679/2016.

TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 29- Monitoraggio e verifiche

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 30 - Norme finali

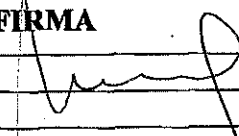
1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

SOTTOSCRIZIONE:

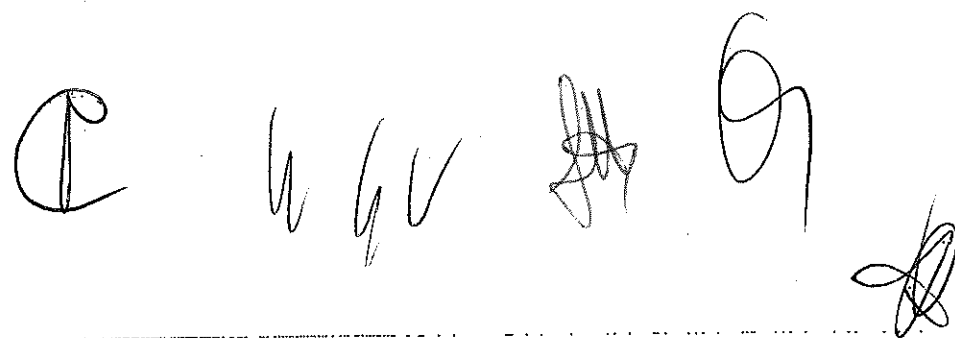
Luogo: SAN SALVATORE DI FITALIA

Data: _____

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente		
2. Componente		
3. Componente		

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
CSI FP	ALBERTO FRANCESCHI	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA





ALL B)

COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA

	2018	2019
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico		
importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017	€ 69.729,00	€ 69.729,00
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018		
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) - (art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2) - Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente). dal 2019 si aggiungono 70,78*12 Lupica + 79,79 x 3 Rizzo	€ 234,48	€ 1.083,84
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).		
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. e) - (art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. l) - Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. g) - (art. 14 del CCNL 1/4/1999 c. 3) - Riduzione stabile dello straordinario.	€ -	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. h)- (art. 15 del CCNL 1/4/199 c. 5) Incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.	€ -	€ -
Totale Incrementi stabili art. 67 c. 2 CCNL 2018	€ 234,48	€ 1.083,84
Totale risorse fisse avente carattere di certezza e stabilità prima le decurtazioni	€ 69.963,48	€ 70.812,84
Decurtazioni operate nell'anno 2014	€ 5.810,00	€ 5.810,00
Decurtazioni operate nell'anno 2016	€ 1.662,00	€ 1.662,00
Totale risorse fisse avente carattere di certezza e stabilità dopo le decurtazioni	€ 62.491,48	€ 63.340,84
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti a limite		
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ -	€ 3.078,40
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).		
Totale Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti a limite	€ -	€ 3.078,40
Totale risorse fisse avente carattere di certezza e stabilità	€ 62.491,48	€ 66.419,24
Decurtazioni		
Decurtazioni personale ATA	€ -	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo nuovi incarichi di posizioni organizzative e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ -	€ -
Totale decurtazioni	€ -	€ -
Totale risorse fisse avente carattere di certezza e stabilità al netto di tutte le decurtazioni	€ 62.491,48	€ 66.419,24

RISORSE VARIABILI

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI	IMPORTI
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 21.02.2018-(contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti).	€ -	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) - art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999 - (recupero evasione ICI)	€ -	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) - art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999 - (Legge Regionale)	€ -	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. d)- Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della RIA e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.		
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€ -	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€ -	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. h) e comma 4 - Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ -	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. i) e comma 5 lett. b-art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 -Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento. - compreso proventi CDS		
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del		
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ -	€ -
Decurtazioni operate nell'anno 2014	€ -	€ -
Decurtazioni operate nell'anno 2016	0	0
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE al netto delle decurtazioni	€ -	€ -

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI	IMPORTI
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. a) - Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza).	€ -	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. b) ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	€ -	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) - Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017.	€ -	€ 15.000,00
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) - ART. 15 c. 1 lett. K)- Compensi ISTAT		€ 1.899,00
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. f) - Art. 27 CCNL 14.09.2000 -messi notificatori art. 67 c. 3 lett.f		€ 1.000,00
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. e) Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€ -	€ -
Art. 68 c. 1 del CCNL 21.02.2018 - Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)		
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ -	€ 17.899,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ -	€ 17.899,00

RIEPILOGO FONDO

Totale risorse fisse avente carattere di certezza e stabilità prima delle decurtazioni	€ 69.963,48	€ 70.812,84
Risorse variabili soggette a limite	€ -	€ -
Totale fondo al netto delle risorse <u>NON</u> soggette a limite prima delle decurtazioni	€ 69.963,48	€ 70.812,84
Decurtazioni rispetto anni precedenti		
Decurtazioni operate nel periodo 2011-2014 (art. 9 comma 2 bis L. 122/2010 secondo periodo)	€ -	
Decurtazioni operate nell'anno 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	€ 7.472,00	€ 7.472,00
Totale fondo al netto delle decurtazioni anni precedenti	€ 62.491,48	€ 63.340,84
Decurtazioni per rispetto del limite 2016	€ 234,48	€ 1.083,84
TOTALE FONDO A SEGUITO DECURTAZIONE	€ 62.257,00	€ 62.257,00
Totale risorse fisse avente carattere di certezza e stabilità non sottoposte a limite	€ -	€ 3.078,40
Risorse variabili <u>NON</u> soggette a limite	€ -	€ 17.899,00
TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A LIMITE	€ 62.257,00	€ 83.234,40

FONDO COMPENSI PER LAVORO STRAORDINARIO – Art. 14 C.C.N.I.L. 1° Aprile 1999 – (Come confermato dall'art. 45 del CCNL 22.01.2004)		
Fondo straordinario		
Utilizzo Straordinario		
Economia da riportare sul fondo	€ -	€ -

Handwritten signatures and initials are present below the tables, including a large stylized 'E' on the left, several scribbled initials in the center, and a signature on the right.



COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA

RESIDUO FONDO	2018	2019
Residuo fondo a seguito destinazioni di utilizzo	34.810,04	37.988,20

FONDO INDISPONIBILE	2018	2019
b) progressioni economiche	22.784,38	22.825,46
TOTALE UTILIZZO FONDO PROGRESSIONI	22.784,38	22.825,46
c) Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	4.662,58	4.521,74
d) primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale).		
e) Indennità educatori asilo nido		
f) Indennità ex 8^ qf non titolari di posizione organizzativa		
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	27.446,96	27.347,20
a) Premi correlati alla performance organizzativa		
b) Premi correlati alla performance individuale		
c) Indennità condizione di lavoro di cui all'art. 70-bis (disagio)		
d) Indennità condizione di lavoro di cui all'art. 70-bis (rischio)		
e) Indennità condizione di lavoro di cui all'art. 70-bis (maneggio valori)		
f) Indennità di turno		
g) Indennità di reperibilità		
h) Compensi di cui all'art. 24 comma 1 CCNL 14/9/2000 (maggiorazione festiva)		
i) Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies c. 1 ex lett. f		
l) Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies c. 2 ex lett. i		
m) Indennità di funzione art 56 sexsies (Compiti di responsabilità P.M.)		
n) Indennità di funzione art 56 quinquies (Servizio esterno P.M.)		
o) Progressione economica condecorrenza nell'anno di riferimento finanziata con risorse stabile		
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	0,00	0,00
Compensi specifiche disposizioni di legge art. 67 c. 3 lett. c. - incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017.	0,00	15.000,00
Compensi specifiche disposizioni di legge art. 67 c. 3 lett. c. Compensi di cui all'art. 70 Ter (ISTAT)		1.899,00
compenso ai messi notificatori art. 67 c. 3 lett. f		1.000,00
Totale utilizzo compensi specifiche disposizioni di legge (ex lett. K)	0,00	17.899,00
Decurtazioni Malattia		
TOTALE UTILIZZO FONDO	27.446,96	45.246,20

Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top, initials 'VH' in the middle, and several other scribbles at the bottom.

100

Prot. 7965 del 13/12/2019

ACC C



COMUNE DI S. SALVATORE DI FITALIA

Citta Metropolitana di Messina
Via Col. Musarra
98070 S. SALVATORE DI FITALIA - PROV. (ME)
C.F.84004140830 - P.I. 00527130835

Telefono 0941 - 486027/486452
Fax 0941 - 486200

AL SEGRETARIO COMUNALE N.Q DI
PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
Sede

CONFERENZA DI SERVIZI PER CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA ANNI 2018 e 2019

In data 06/12/2019 presso la sede del comune di San Salvatore di Fitalia, si riuniscono i SIG.RI :

- Sig.ra Giuseppa Vitanza nq di Responsabile II Settore per l'anno 2018;
- Rag. Maria Alfonsa Franchina nq di Responsabile del I Settore per l'anno 2018 e 2019
- Dott. Francesco Armeli nq di Responsabile del III Settore per l'anno 2019
- Dott.ssa Maria Gabriella Crimi nq di Responsabile del II Settore per l'anno 2019

Al fine di definire la contrattazione integrativa decentrata relativa agli anni in oggetto si comunicano le unità di personale che hanno diritto alle indennità di seguito specificate:

Anno 2018

I Settore - Economico Finanziario e Affari generali

- Maneggio valori: n. 1 unità Economo Cat. C
- Maggiorazione festiva : n. 4 unità Cat. C (Museo e VU)
- Indennità art. 17, l. i - n. 2 unità Cat. C (Tributi di cui 1 per 8 mesi)
- Indennità art. 17, l f - n. 1 unità - Cat. C (V.U. per mesi 6)
- Indennità di disagio: n. 1 unità - Cat. B (Messo)
- Indennità di rischio: n. 1 unità . Cat. A (Ut. Sost. Chimiche)

II Settore - Servizi alla persona

- Indennità rischio: n. 5 unità (4 unità Cat. A mensa, scuolabus e servizi esterni e 1 unità Cat. B Scuolabus))
- Indennità di disagio: n. 5 unità (4 unità Cat. A mensa, scuolabus e servizi esterni e 1 unità Cat. B Scuolabus orario spezzato e servizi plurimi).
- Maneggio valori: n. 3 unità, (1 Farmacista Cat. D, n. 2 Cat. B e C ciascuna per mesi 6 - mensa, diritti di segreteria)
- Indennità art. 17 L. i: n. 1 unità Cat. D (Stato civile, anagrafe e elettorale)
- Maggiorazione festiva : n. 2 unità (1 Farmacista Cat. D e 1 Stato civile Cat. D)

Anno 2019

I Settore - Economico Finanziario Servizi alla persona

- Indennità condizione di lavoro per attività rischiosa:
n. 1 unità Cat. B Scuolabus

n. 4 unità Cat. A servizio mensa per il periodo di effettiva prestazione, per il restante periodo dell'anno n. 3 per utilizzo sostanze chimiche e n. 1 riassegnata all'ufficio tecnico.

Indennità condizione di lavoro per attività disagiata: n. 1 unità autista scuolabus

Maneggio valori: n. 4 unità, di cui n. 1 unità maneggia importi per intero anno oltre € 150.000,00, n. 1 unità maneggia valori per importi oltre i 150 mila euro e n. 2 unità maneggiano per mesi 6 per valori fino a 30.000,00 mila euro

Indennità art. 17 L. i: n. 2 unità (n. 1 unità Cat. D -Stato civile, anagrafe e elettorale – n. 1 unità Cat. C Tributi)

Maggiorazione festiva: n. 2 unità (Farmacia e Stato Civile).

II Settore Affari Generali

Indennità condizione di lavoro per attività disagiata n. 1 unità (attività di messo)

Indennità condizione di lavoro per attività rischiosa n. 1 unità (uso di sostanze chimiche)

Indennità di servizio esterno polizia municipale : n. 3 unità per tutto il tempo di lavoro

Maggiorazione festiva: n. 4 unità (servizio museo e VU)

III Settore Servizi Tecnici

Indennità condizione di lavoro per attività disagiata e rischiosa: n. 6 unità di cui n. 2 unità gestione acquedotto fognatura ed impianto di depurazione e n. 4 unità per manutenzione strade e verde pubblico di cui n. 1 per servizio di mensa scolastica in cui è assegnato al I Settore.

Maggiorazione festiva presunta per n. 8 unità operai

FIRME

Sig.ra Giuseppa Vitanza nq di Responsabile II Settore per l'anno 2018 Giuseppa Vitanza;

Rag. Maria Alfonsa Franchina nq di Responsabile del I Settore per l'anno 2018 e 2019 Maria Alfonsa Franchina

Dott. Francesco Armeli nq di Responsabile del III Settore per l'anno 2019 Francesco Armeli

Dott.ssa Maria Gabriella Crimi nq di responsabile del II Settore per l'anno 2019 Maria Gabriella Crimi