



## COMUNE DI S. SALVATORE DI FITALIA - Prov. MESSINA

### CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA- PARTE NORMATIVA ANNUALITA' ECONOMICA 2013

L'anno duemilasedici, addì 17 nel mese di Maggio, presso la sede del Comune di San Salvatore di Fitalia (ME) alle ore 13:00 si sono riuniti.

- **Delegazione trattante di parte pubblica**, individuata con determina n.08, del 23/06/2015:
  - Dott.ssa Maria Gabriella Crimi Presidente - Segretario Comunale;
  - Sig. Antonino Prattella Componente - Responsabile del II Settore
- **Delegazione trattante di parte sindacale** nelle persone di:
  - Granza Natale Nino delegato CGIL FP - RSU
  - Vitale Gisella delegata CISL FPS - RSU
  - Armeli Giuseppe delegato UIL FPL - RSU
- **Gli eletti nelle RSU:**
  - Fazio Francesco CISL

**Premesso** che le parti hanno definito nella riunione del 02 Marzo 2016 l'ipotesi di contratto Integrativo dell'ente relativamente alla parte normativa - annualità economica 2013

**Preso atto** dei seguenti atti allegati al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale:

- 1) Relazione Illustrativa e tecnico finanziaria;
- 2) Parere favorevole dell'Organo Unico di Revisione del 04.04.2016, acquisto al prot. n. 1886 del 07.04.2016;
- 3) Delibera di Giunta Comunale, immediatamente eseguibile, n. 43 del 26.04.2016 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della contrattazione collettiva decentrata integrativa parte normativa - annualità economica 2013;

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

**Letto confermato e sottoscritto**

#### Per la delegazione trattante di Parte Pubblica

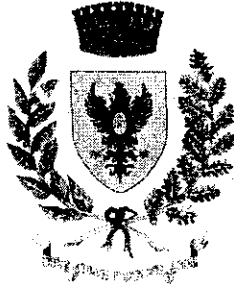
D.ssa Maria Gabriella Crimi Presidente - Segretario Comunale  
Sig. Antonino Prattella Componente - Responsabile del II Settore

#### Per la delegazione trattante di Parte Sindacale

Granza Natale Nino delegato CGIL FP - RSU  
Vitale Gisella delegata CISL FPS - RSU  
Armeli Giuseppe delegato UIL FPL - RSU

#### Per le RSU

Fazio Francesco CISL



COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
2013**

*FD. 2012*  
*On. G. G. G.*  
*W. G. C.*

L'anno duemilasedici in data 02 marzo alle ore 15,00 e seguenti in seguito alla convocazione del 23/02/2016 n. prot.llo 965 si sono riuniti:

- **Delegazione trattante di parte pubblica**, individuata con determina n. 08, del 23/06/2015, composta da:

CRIMI dott.ssa Maria Gabriella –Presidente  
FRANCHINA rag. Maria Alfonsa -Componente

- **Delegazione trattante di parte sindacale:**

GRANZA Natale Nino

RSU

VITALE Teresa Gisella

Cisl FP e RSU

RSU

ARMELI Giuseppe

RSU - UIL FPL

UIL FPL

PIZZINO ANTONINO

CGIL FP

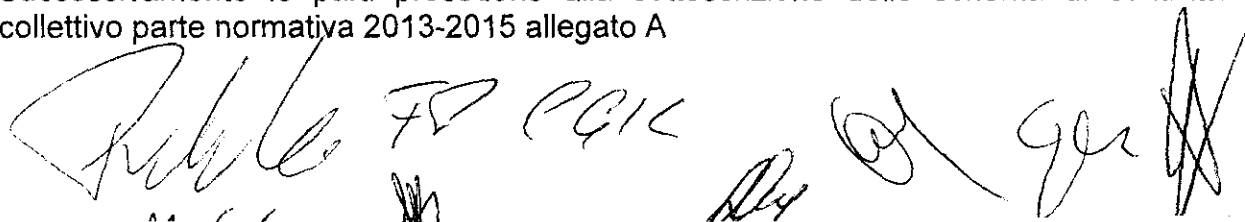
Premesso:

- che occorre procedere alla contrattazione decentrata integrativo per la parte normativa 2013-2015 e per la parte economica relativa all'anno 2013.
- che la Giunta C.le con del. n. 54 DEL 29.08.2015 e del. N. 01 del 08.01.2016 ha impartito le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica anche in merito alla costituzione del fondo;
- che con determinazione del Responsabile del I Settore n. 152 del 10.09.2015 si è proceduto alla rideterminazione del fondo per l'anno 2013;
- che, pertanto si rende necessario provvedere all'utilizzo del fondo così come costituito dall'ufficio preposto.

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

Interviene Armeli nella qualità di rappresentante della UIL FPL provinciale il quale dichiara "riguardo l'attribuzione dei punteggi da parte del funzionario titolare di Posizione Organizzativa, riportati nelle voci e nelle tabelle della contrattazione decentrata integrativa parte normativa 2013-2015, la corresponsione di indennità per specifiche responsabilità, quali quello dell'ufficio di polizia municipale, è da calcolare tenendo conto del profilo ricoperto e dei rapporti esterni intercorsi con l'Autorità Giudiziaria.". Armeli chiede inoltre di integrare l'art 15 lett. C punto n. 3 della piattaforma parte normativa con l'aggiunta delle seguenti parole: " e del Sindaco"

Successivamente le parti procedono alla sottoscrizione dello schema di contratto collettivo parte normativa 2013-2015 allegato A



**Compensi per specifiche responsabilità**

INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'				
CAT.	UNITA'	MESI	PROFILO /MESI	IMPORTO
C	1	12	RESPONSABILE UFFICIO P.M.	2.500,00
C	1	7	RESPONSABILE UFFICIO ENTRATE	1.458,33
C	1	7	RESPONSABILE IVA-RAGIONERIA-ECONOMATO-PATRIMONIO	1.458,33
D	1	12	RESPONSABILE FARMACIA COMUNALE	2.500,00
<b>TOTALE</b>				<b>7.916,66</b>

Le parti prendono atto che la somma degli istituti sopra individuati ammontano ad €. 18.654,66 e pertanto residuano €. 17.474,34 e concordano di destinare in aggiunta a tutte le somme residue derivanti dalla liquidazione dei suddetti istituti alla produttività collettiva previa verifica degli obiettivi se e in quanto assegnati e secondo i risultati conseguiti.

Letto, confermato e sottoscritto.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

parte pubblica - Componente

vedi foglio con parte pubblica - Presidente

Successivamente le parti prendono atto che il fondo è costituito come da prospetto allegato B che ammonta a €. 69.729,00 alla somma non comprende il fondo per il lavoro straordinario.

Il fondo disponibile, decurtato di tutti gli istituti stabili e continuativi pari ad €. 33.600,00 ,ammonta a €. 36.129,00 che viene utilizzato così come segue:

**ANNO 2013**

N.Dip.	MOTIVAZIONE	Importo	COSTO complessivo
	<b>PARTICOLARE ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO DISAGIO</b>		
1	(AUTISTA SCUOLABUS )	359,00	359,00
5	PERSONALE ESTERNO IN SERVIZIO PRESSO L'UTC	359,00	1.795,00
1	PERSONALE A.T.D. MESSO COMUNALE	359,00	359,00
3	MANSIONI PLURIME (ASSISTENTE SCUOLABUS ED ALTRO) PERSONALE A.T.D.	359,00	1.077,00
			<b>3.590,00</b>

UNITA'	PROFILO & ATTIVITA' RISCHIO	Importo	COSTO complessivo
2	SERVIZI CIMITERIALI di cui 1 UNITA' fino al 31/10/2013	360,00	660,00
4	OPERATORI ADDETTI ALLA PULIZIA LOCALI MUNICIPALI E PICCOLI LAVORI ESTERNI (2 PERSONALE A.T.,D.)	360,00	1.440,00
6	OPERATORI (PERSONALE A.T.D.)	360,00	2.160,00
1	(AUTISTA SCUOLABUS)	360,00	360,00
			<b>4.620,00</b>

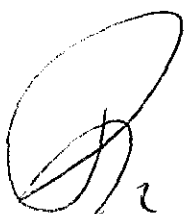

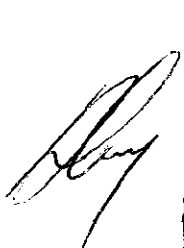




UNITA'	SERVIZIO MANEGGIO VALORI	Importo	COSTO
1	FARMACISTA COMUNALE	414,00	414,00
1	ECONOMO COMUNALE	414,00	414,00
			<b>828,00</b>

MAGGIORAZIONE PER LAVORO ORDINARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO NOTTURNO	
SERVIZIO	COSTO
FARMACA COMUNALE	700,00
VIGILI URBANI	1.000,00
	<b>1.700,00</b>

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*

## ANNO 2013

<b>UTILIZZO FONDO</b>		
<b>Fondo disponibile</b>		€ 36.129,00
<b>Istituti stabili e condinuativi</b>		
<b>RIEPILOGO</b>		€ -
<b>Fondo disponibile per particolari attività e responsabilità</b>		
		€ 36.129,00
Attività disagiate	€ 3.590,00	
Indennità di rischio	€ 4.620,00	
Maneggio valori	€ 828,00	
Maggiorazione oraria	€ 1.700,00	
Reperibilità		
indennità di turnazioni		
indennità particolari responsabilità	€ 7.916,66	
indennità particolari posizioni		
produttività individuale e collettiva		
Art. 16 L.R. 41/96		
Lettera k) primo comma art. 15 (rif. 109 - 208 - ICI)	€ -	
Messi notificatori (art. 54 ccnl 14.9.2000)	€ -	
Sponsorizzazioni (art. 15, c. 1 lett. d ccnl 1.4.99)	€ -	
<b>RIEPILOGO</b>		<b>€ 18.654,66</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>		<b>€ 18.654,66</b>
<b>FONDO RESIDUO</b>		<b>€ 17.474,34</b>

**Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa <sup>(1)</sup>**

DESCRIZIONE	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Risorse stabili</b>						
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	42.446	42.446	42.446	42.446	42.446	42.446
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1, 2, 7)	3.885	3.885	3.885	3.885	3.885	3.885
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4 CC. 1, 4, 5 PARTE FISSA)	6.763	6.763	6.763	6.763	6.763	6.763
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8 CC. 2, 5, 6, 7 PARTE FISSA)	-	-	-	-	-	-
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	-	-	-	-	-	-
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	-	-	-	-	-	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	174	174	174	174	174	174
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART. 15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	-	-	-	-	-	-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	10.165	10.165	10.165	10.165	10.165	10.165
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)	4.237	4.237	5.879	6.296	6.296	6.296
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	-	-	-	-	-	-
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>67.669,49</b>	<b>67.670,00</b>	<b>69.112,00</b>	<b>69.729,00</b>	<b>69.729,00</b>	<b>69.729,00</b>

<b>Risorse variabili soggette al limite</b>						
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997, ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) <sup>(2)</sup>	-	-	-	-	-	-
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001, ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	-	-	-	-	-	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1, lett. K) CCNL 1998-01) <sup>(3)</sup>	8.521	8.521	8.521	-	-	-
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	-	-	-	-	-	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIAB)	-	-	-	-	-	-
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	4.239	4.239	4.239	-	-	-
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-	-	-	-	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) <sup>(4)</sup>	-	-	-	-	-	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	-	-	-	-	-	-
Totale Risorse variabili soggette al limite	12.760	12.760	12.760	-	-	-

<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>						
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	-	-	-	-	-	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	-	-	-	-	-	-

QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K); CCNL 1999-2001; ART. 92, CC. 5-6; DLGS. 163/2008)	-	-	-	-	-	-	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (5)	-	-	-	-	-	-	-	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CC	-	-	-	-	-	-	-	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-	-	-	2.838	-	-	-	-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	-	-	-	2.838	-	-	-	-
<b>TOTALE RISORSE VARIABILE</b>	12.760	12.760	15.598	-	-	-	-	-
<b>TOTALE (7)</b>	80.429	80.430	84.710	69.729	69.729	69.729	69.729	69.729

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO <sup>(7)</sup>

80.429	80.430	81.872	69.729	69.729	69.729
--------	--------	--------	--------	--------	--------

Attenzione, importo non adeguato!

**Calcolo delle riduzioni previste dall'art. 9, c.2 bis, DL 78/2010:**

Decurtazione per effetto della riduzione di personale (unità):

- PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio)<sup>8</sup>
- PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre)<sup>8</sup>
- PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA
- PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE

46	46	45	42	40	40
46	45	42	40	40	
46,00	45,50	43,50	41,00	40,00	
	1,09%	5,43%	10,87%	13,04%	

LIMITE 2010 ADEGUATO ALLA EVENTUALE RIDUZIONE DI PERSONALE

79.553	76.062	71.687	69.941	
--------	--------	--------	--------	--

**FONDO DEFINITIVO DA CONTRATTARE CON LE OO.SS. COMPRENSIVO DELLE DECURTAZIONI**

€ 79.553,00	€ 75.185,51	€ 69.729,00	€ 69.729,00	€ 69.729,00
-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

**RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO AI SENSI DELL'ART. 9 COMMA 2-BIS DEL DL N. 78/2010**

- di cui: per applicazione limite 2010
- di cui: per riduzione limite a seguito della riduzione di personale

877	5.810	-	-	
1	1.443	-	-	
876	4.367	-	-	

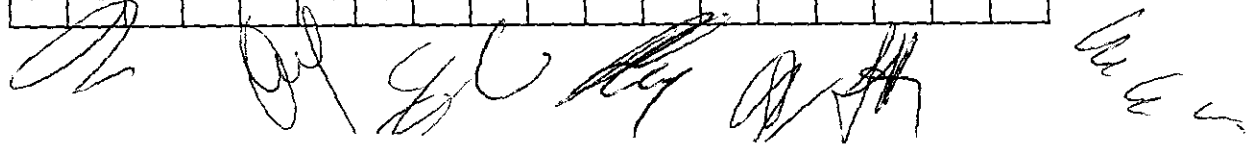
al fondo 2012 è stata applicata la decurtazione del 2011 pari ad € 876,00 non effettuata

PERCENTUALE DECURTAZIONE CALCOLATA SUL LIMITE DEL 2010 € 80.429,00				
--	--	--	--	--

- (1) Tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro.
- (2) Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione ecc. riferiti ad attività ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010.
- (3) Escluse le poste individuate tra le risorse variabili non soggette al limite.
- (4) Compensi derivanti da cause con spese compensate.
- (5) Compensi derivanti da cause con vittoria di spese a carico della controparte, acquisite in entrata al bilancio dell'ente.
- (6) Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, risorse trasferite dall'ISTAT per il censimento 2011 ed altre voci rientranti nella disciplina di cui all'art. 43 legge n. 449/1997, per attività non ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010 (Circ. RGS n. 12/2011 pag. 5, n. 16/2012 pag. 129, n. 21/2013 pag. 140).
- (7) I totali vanno adeguati al limite di cui all'art. 9, comma 2-bis applicando le riduzioni fondo di cui alla riga 46.

## Destinazione risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2012	2013	2014	2015
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	6.200	5.600	5.132	5132
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	35.000	28.000	24.554	24554
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-	-	-	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	-	-	-	-
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	-	-	-	-
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	-	-	-	-
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>	<b>41.200</b>	<b>33.600</b>	<b>29.686</b>	<b>29.686</b>
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	-	-	-	-
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-	-	-	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	-	-	-	-
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	-	-	-	-
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA	-	-	-	-
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE	-	-	-	-
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	-	-	-	-
<i>Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento</i>	-	-	-	-
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	-	-	-	-
ACCANTONAMENTO ART. 32 C. 7 CCNL 2002-05 (ALTE PROFESSIONALITÀ)	-	-	-	-
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>	-	-	-	-
<b>TOTALE RISORSE DESTINATE</b>	<b>41.200</b>	<b>33.600</b>	<b>29.686</b>	<b>29.686</b>





**COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA  
( PROVINCIA DI MESSINA )**

---

**BOZZA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 - 2015**

Ipotesi sottoscritta il 23/02/2016

*Proff. Colic*  
*Am. G. G. G.*  
*Am. G. G. G.*



## COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA ( PROVINCIA DI MESSINA )

### Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....	3
Quadro Normativo, durata, ambito. ....	3
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale .....	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....	3
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto .....	4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	4
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE .....	4
Risorse e premialita’ .....	4
Art. 5 – Quantificazione delle risorse .....	4
Art. 6 – Strumenti di premialità .....	5
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	5
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	5
Progressione economica orizzontale.....	6
Art. 8 – Criteri generali.....	6
Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità.....	6
Art. 9 – Principi generali.....	6
Art. 10 – Indennità di rischio .....	7
Art. 11 – Indennità di disagio.....	7
Art. 12 – Indennità maneggio valori .....	8
Art. 13 - Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità .....	8
Art. 14 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità .....	8
Art. 15 - Indennità per particolari responsabilità .....	9
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. ....	11
Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	11
Premio di efficienza .....	12
Art. 17 - Disciplina del premio di efficienza .....	12
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO .....	13
Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro.....	13
Art. 18 – Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato.....	13
Art. 19 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	13
Art. 20 – Telelavoro (lavoro a distanza) .....	13
Art. 21 – Personale comandato o distaccato .....	13
Art. 22 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione.....	14
TITOLO IV - LAVORO STRAORDINARIO .....	14
Art. 23 - Lavoro Straordinario.....	14
Art. 24 - Banca delle ore .....	15
TITOLO V - RELAZIONI SINDACALI .....	16
Art. 25 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali .....	16
Art. 26 - Diritti e libertà sindacali .....	17
Art. 27 - Diritti e agibilità sindacali .....	18
Art. 28 - Partecipazione dei lavoratori .....	18
TITOLO VI – CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI .....	19
Art. 29 - Norme finali .....	19

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*



## COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA ( PROVINCIA DI MESSINA )

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### Quadro Normativo, durata, ambito.

#### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 24/10/2011 e ss.mm.ii.;
- Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 107 del 15/11/2011;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

#### Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda successivo Titolo III).

2. Esso ha validità triennale;

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.



## COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA ( PROVINCIA DI MESSINA )

### Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

### Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### Risorse e premialità

### Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del



## COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA ( PROVINCIA DI MESSINA )

personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

### Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 e dalle disposizioni di legge vigenti in materia, istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché la specifica e compiuta disciplina prevista nel Regolamento disciplinante la premialità;
- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999;
- d) il premio di efficienza di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/2009, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto;
- e) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione"; conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

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

#### Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 – "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento



## COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA ( PROVINCIA DI MESSINA )

*economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale...".*

2. Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

### **Progressione economica orizzontale**

#### **Art. 8 – Criteri generali**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Il Funzionario Titolare di P.O., nei limiti delle disponibilità del fondo, in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegna le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999 cui si fa integrale rinvio.
3. Le parti convengono che si applicano le limitazioni di legge esistenti.

**Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità.**

#### **Art. 9 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro 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, ove previsto nel C.C.D.I..





## COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA ( PROVINCIA DI MESSINA )

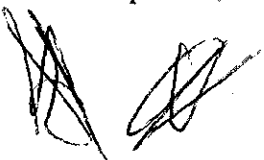


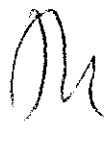
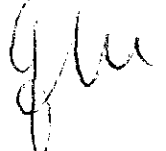
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario titolare di P.O..
5. L'indennità è 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 di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario titolare di P.O..
9. 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.

### Art. 10 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - € 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
  - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
  - attività che comportano l'esposizione continua ai rischi della strada.
3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Funzionario Titolare di P.O..
4. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

### Art. 11 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti di categoria B e C che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 29,00, e comunque non superiore ad € 350,00 annui. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le

*Uhl.*     



## COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA ( PROVINCIA DI MESSINA )

ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Funzionario Titolare di P.O..

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, **di tempi e di modi**, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, **di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo**; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

4. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. L'indennità non spetta al personale che beneficia dell'indennità professionale di cui all'art. 37 comma 1 lett. b) del CCNL 06/07/1995 e dell'indennità prevista dall'art. 5 della L. 65/1986.

### Art. 12 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce che tale indennità venga fissata in:

- € 0,52 per Valori medi trimestrali fino ad € 700,00
- € 1,04 per Valori medi trimestrali da € 700,00 fino ad 7.000,00
- € 1,56 per Valori medi trimestrali oltre € 7.000,00

3. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

### Art. 13- Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001.

3. L'indennità di che trattasi non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato, sia ordinario che straordinario.

### Art. 14 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità:



## COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA ( PROVINCIA DI MESSINA )

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
  - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
  - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico e al Responsabile di attività inerenti la protezione civile;
  - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - d) compensa le funzioni degli addetti ai servizi di protezione civile.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari titolari di P.O. che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni suddette è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

	DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITA', COMPITI E FUNZIONI	INDENNITA'
1	Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe	€. 300,00
2	Ufficiali Elettorali	€. 300,00
3	Responsabile dei Tributi	€. 300,00
4	Responsabile dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico	€. 300,00
5	Archivisti Informatici	€. 300,00
6	Messo Notificatore con funzioni di Ufficiale Giudiziario	€. 300,00
7	Addetti ai servizi di protezione civile	€. 300,00

4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario Titolare di P.O. definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

### Art. 15 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario Titolare di P.O., con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.



## COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA ( PROVINCIA DI MESSINA )

3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
4. Le fattispecie alle quali il Funzionario Titolare di P.O. dovrà fare riferimento sono le seguenti:
- a) **Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**
1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
  2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
  3. Responsabilità di istruttoria di una o più procedure complesse, con elevato grado di autonomia;
- b) **Responsabilità gestionale, che comprende**
1. Responsabilità di procedimenti di spesa (proposte atti impegno, liquidazione, ordinazione, pagamento)
  2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
  3. Responsabilità di procedimenti caratterizzati dalla gestione, continuativa, di rapporti e relazioni con interlocutori interni ed esterni;
- c) **Responsabilità professionale, che comprende:**
1. Responsabilità di processo, con apporto di competenze fondamentali, presidio di attività rilevanti e strategiche dell'ente (es proposte soluzioni operative per attività di recupero dei crediti, proposte soluzione operative per riduzione della spesa corrente, proposte soluzione operative per migliorare l'efficienza, l'efficacia dei servizi etc);
  2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
  3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile P.O.;
5. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 300,00 ad un massimo di €. 2.500,00, è determinato dal competente Funzionario Titolare di P.O. applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.
6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata **Tabella** "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.
7. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

### TABELLA 1

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità  
(art. 17, comma 2, lett. f. CCNL 01/04/1999 e smi)

a) RESPONSABILITA' DI SERVIZIO/UFFICIO	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5



**COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA**  
**( PROVINCIA DI MESSINA )**

3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5
--	---------------

<b>b) RESPONSABILITA' GESTIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Resp. procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Resp. di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Resp. realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

<b>c) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

PUNTEGGI	INDENNITA'
Da 39 a 45 Punti	€ 2.500,00
Da 31 a 38 Punti	€ 2.000,00
Da 24 a 30 Punti	€ 1.500,00
Da 28 a 23 Punti	€ 1.000,00
Da 12 a 17 Punti	€ 300,00

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

**Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.**

**Art. 16.1 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01.04.1999**

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile di P.O. del Settore competente.

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

**Art. 16.2 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999**

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:

- incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006);
- incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio prevedendo una



## COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA ( PROVINCIA DI MESSINA )

decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale;

- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile di P.O. del Settore competente.

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

### Art. 16.3 – Compensi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D. Lgs. 141/2011, tali incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite o che verranno stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

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

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

### Premio di efficienza

#### Art. 17 - Disciplina del premio di efficienza

1. Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.

2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Responsabile titolare di P.O. e/o la Conferenza dei Responsabili - a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale - propone all'Amministrazione (Giunta Comunale) la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:

- l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio
- la quantificazione dell'entità del risparmio previsto
- la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3)
- i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale

La parte residua del risparmio (1/3) è destinato ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.

3. Il Responsabile titolare di P.O. valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità.

4. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Responsabile titolare di P.O. ed è validato dal Nucleo di Valutazione.



## COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA ( PROVINCIA DI MESSINA )

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

#### Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro

#### Art. 18 – Salario accessorio del personale a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato.

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lettera b) (progressioni economiche), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.
2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell'art. 3 comma 11 del CCNL 14.09.2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).
3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

#### Art. 19 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

#### Art. 20 – Telelavoro (lavoro a distanza)

1. Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si stabilisce quanto segue:
  - gli oneri d'esercizio per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Ente;
  - nel caso di telelavoro a domicilio, al lavoratore verrà erogata con cadenza annuale una somma lorda pari ad € 2,00 per ogni giornata di lavoro a distanza, a titolo di rimborso spese per consumi energetici;
  - si ritiene compatibile con la specialità della prestazione, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, la partecipazione ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 6 lettera a), nei limiti e con le modalità appositamente dettagliati nei singoli progetti sperimentali di telelavoro.

#### Art. 21 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, alle condizioni tutte previste nel



## COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA ( PROVINCIA DI MESSINA )

presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

### **Art. 22 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione**

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

## **TITOLO IV - LAVORO STRAORDINARIO**

### **Art. 23 – Lavoro Straordinario**

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli artt. 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 residui 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 Servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata.





## COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA ( PROVINCIA DI MESSINA )

7. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14, 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. 24 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, può istituirsi 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 il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. 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 in sede di conferenza dei responsabili.
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. 15 del CCNL dell'1.4.1999;
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.
8. Tali incontri dovranno essere convocati entro 15 giorni dalla richiesta.
9. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
10. 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.
11. Il superamento delle ore sarà possibile se nel budget di Settore sussisterà la copertura finanziaria.



**COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA  
( PROVINCIA DI MESSINA )**

**TITOLO V - RELAZIONI SINDACALI**

**Art. 25 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali**

1. 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:

**TABELLA 2**

<b>Servizi o uffici</b>	<b>Funzioni essenziali</b>
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 convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.
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. vigilanza struttura municipale; e. assistenza al servizio attinente alla rete stradale;
servizi a rete	Interventi urgenti ed indifferibili alle reti

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;



## COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA ( PROVINCIA DI MESSINA )

- 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.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
3. 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. 26 - 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 statutarie 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, concertazione e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS.;
  - 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



## COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA ( PROVINCIA DI MESSINA )

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. 27 - 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 CCDI, 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. 28 - 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:
  - a) Innovazioni organizzative nel lavoro;
  - b) Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
  - c) Promozione delle pari opportunità;
  - d) Qualità dei servizi erogati;
  - e) Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.



**COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA  
( PROVINCIA DI MESSINA )**

3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione, da parte dell'Amministrazione, delle proposte sindacali, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

**TITOLO VI – CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI**

**Art. 29 - Norme finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro e di norme di legge attualmente vigenti. Con la sottoscrizione del presente accordo si intendono abrogate le norme disciplinate dai precedenti contratti collettivi decentrati integrativi.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

Handwritten signatures and initials, including the text "M.L.C." written below the signatures.