

**REGIONE SICILIANA - COMUNE DI MOTTA D'AFFERMO**  
**CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**

**DELIBERAZIONE ~~ORIGINALE~~/COPIA DELLA GIUNTA MUNICIPALE**

n° <u>38</u> del Registro Data <u>08-05-2022</u>	Oggetto: Presa atto ipotesi contrattazione decentrata integrativa - Parte Economica e Normativa Anno 2019. Autorizzazione Presidente delegazione trattante alla sottoscrizione in via definitiva.
---	--

L'anno **Duemilaventidue** il giorno NOVE del mese di MARZO  
 alle ore 15,00 e seguenti, nella sede Municipale, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

		presente	assente
1) ADAMO SEBASTIANO	SINDACO	PRESENTI TRAMITO	DA RINOTO WHATSAPP
2) MARTORANA LUCIA RITA	V. SINDACO	PRESENTI TRAMITO	DA RINOTO WHATSAPP
3) BARBERI FRANDANISA CANDIDO SALVATORE	ASSESSORE	PRESENTI TRAMITO	DA RINOTO WHATSAPP
4) CIARDO FRANCESCO	ASSESSORE	PRESENTI TRAMITO	DA RINOTO WHATSAPP
5) DI PRMA ROSA MARIA	ASSESSORE	PRESENTI TRAMITO	DA RINOTO WHATSAPP

Partecipa il Segretario Comunale Dr. Nigrone Antonio Giuseppe DA RINOTO TRAMITO WHATSAPP

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopraindicato:

**LA GIUNTA MUNICIPALE**

Vista la legge 8 giugno 1990 n.142 come recepita con L.R. 11 dicembre 1991 n.48;  
 Vista la L.R. 3 dicembre 1991 n.44;  
 Vista la L.R. 5 luglio 1997 n.23;  
 Vista la L.R. 7 settembre 1998 n.23;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

Il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;  
 Il responsabile di ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile;

ai sensi dell'art. 53 della Legge 8 giugno 1990, n.142 come recepita con l'art. 1, comma 1, lettera i), della L.R. n. 48/91 hanno espresso i pareri di cui infra;

Vista la la proposta di deliberazione concernente l'oggetto, predisposta dall'ufficio di segreteria su indicazione del Sindaco, allegata alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

REGIONE SICILIANA - COMUNE DI MONTA D'AFRERMO  
**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**

**OGGETTO:** Presa atto ipotesi contrattazione decentrata integrativa - Parte Economica e Normativa Anno 2019. - Autorizzazione Presidente delegazione trattante alla sottoscrizione in via definitiva.

**PREMESSO:**

- Che con determina del Responsabile A.F. n. 21 del 14/03/2022 è stato costituito il Fondo per lo sviluppo delle risorse decentrate per il riconoscimento del salario accessorio al personale dipendente;
- Che con i verbali del 27/04/2022 e 04/05/2022 sono state approvate dalle delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, l'ipotesi di contrattazione decentrata integrativa parte Economica e parte Normativa Anno 2019, per la relativa sottoscrizione;
- Che nelle stesse sedute, le sopra citate delegazioni hanno sottoscritto l'allegato verbale inerente la preintesa per la contrattazione decentrata, nonché l'ipotesi di contrattazione decentrata - parte economica e parte normativa per l'anno 2019 sulla base della costituzione del fondo per un importo di € 14.072,00;

**ATTESO:**

- Che ai sensi dell'art. 4 comma 3 CCNL Gennaio 2004, la determina del Responsabile A.F. n. 21 del 14/03/2022, è stata trasmessa al Revisore Unico dei Conti, per il parere di rito;
- Che con verbale n. 4 in data 18.03.2022 il Revisore Unico dei Conti ha provveduto al rilascio del parere favorevole;

**VISTA** l'ipotesi di Contrattazione Decentrata Anno 2019, come sottoscritta con i verbali del 27/04/2022 e 04/05/2022, nonché la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria sottoscritta dal Responsabile dell'Area Amm.va e dal Responsabile dell'Area Contabile;

**RITENUTO** autorizzare il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva della contrattazione decentrata integrativa, parte normativa e parte economica Anno 2019;

**RITENUTO** doversi provvedere in merito;

**VISTO** il CCNL vigente;

**VISTO** l'O.EE.LL vigente nella Regione Siciliana;

**PROPONE**

**DI PRENDERE ATTO** per quanto esposto in premessa, dell'ipotesi di contrattazione decentrata, parte economica e parte normativa per l'anno 2019, giusto verbali sottoscritti tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale nelle sedute del 27/04/2022 e 04/05/2022, allegati alla presente, come parte integrante e sostanziale;

**AUTORIZZARE**, per le ragioni e considerazioni sopra esposte, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione in via definitiva della contrattazione decentrata integrativa, parte economica e parte normativa Anno 2019, come da verbali allegati;

**DEMANDARE** ai Responsabili delle Aree Amministrativa e Finanziaria l'adozione dei provvedimenti consequenziali di loro competenza.

Il Proponente

Il Sindaco: Dott. Sebastiano Adamo



**COMUNE DI MOTTA D'AFFERMO**  
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

**PARERI PREVENTIVI**

ai sensi dell'art.53 della Legge 8 Giugno 1990, n° 142 recepito dalla L.R. 11 Dicembre 1991, n°48 e s.m.i.  
e attestazione della copertura finanziaria

**SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE**

**OGGETTO:** Presa atto ipotesi contrattazione decentrata integrativa - Parte Economica e Normativa Anno 2019.  
Autorizzazione Presidente delegazione trattante alla sottoscrizione in via definitiva.

La sottoscritta Noto Giuseppa, Responsabile dell'Area Amministrativa, esprime parere **FAVOREVOLE**, in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza amministrativa e attesta, ai sensi dell'art. 183 comma 8 del D.Lgs n° 267/2000, la compatibilità con i relativi stanziamenti di cassa e con le regole del patto di stabilità interno.

Data, \_\_\_\_\_

Il Responsabile dell'Area Amministrativa  
Noto Giuseppa

\_\_\_\_\_

Il sottoscritto Calantoni Basilio Antonino, Responsabile dell'Area Economica Finanziaria, ai sensi del Regolamento comunale sui controlli interni, attesta che l'approvazione del presente provvedimento, comporta riflessi diretti sulla situazione economica finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.  
Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere **FAVOREVOLE**.

Data, \_\_\_\_\_

Il Responsabile dell'Area Economica Finanziaria  
Calantoni Basilio Antonino

\_\_\_\_\_



## LA GIUNTA MUNICIPALE

**Vista la proposta di deliberazione del Sindaco, avente per oggetto:**  
**Preso atto ipotesi contrattazione decentrata integrativa - Parte Economica e Normativa**  
**Anno 2019. Autorizzazione Presidente delegazione trattante alla sottoscrizione in via**  
**definitiva.**

**Considerato che la proposta é corredata dai pareri e dalla attestazione prescritti dagli art.53 della legge**  
**8 giugno 1990, n.142, come recepita dalla L.R. n. 48/91 e modificata dall'art. 12 comma 1° della L.R. n.**  
**30/2000, favorevolmente resi dai responsabili degli uffici competenti come da relazioni in calce alla**  
**proposta medesima;**

**Visto l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Sicilia;**

**Con votazione unanime legalmente espressa e verificata dal Presidente**

### DELIBERA

**Di approvare la proposta nel testo risultante nella premessa che, unitamente ai pareri su di essa apposti,**  
**costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;**

**Di dichiarare la delibera di approvazione della proposta immediatamente esecutiva.**





## COMUNE DI MOTTA D'AFFERMO CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Verbale del 27 Aprile 2022 delle Delegazioni di Parte Pubblica e Parte Sindacale

L'anno Duemilaventidue, il giorno ventisette del mese di Aprile, alle ore 15,30 e seguenti nei Locali Comunali a seguito della convocazione disposta con nota prot. n. 1669 del 21/04/2022 sono presenti, i Signori :

Per la Parte Pubblica:

Sig.ra Noto Giuseppa	Presidente delegazione	
Rag. Pietro Mazzeo	Componente	
Ing. Basilio Antonino Calantoni	Componente	

Per la Parte Sindacale:

Sebastiano Noto	Responsabile Territoriale F.P. CGIL	
Placido Macina	RSU F.P. CGIL	
Salvatore Alferi	RSU F.P. CGIL	
Felice Ganguzza	RSU F.P. CGIL	
Angelo Patiri	RSU CSE FLPL	

Le delegazioni trattanti ai fini della presente Contrattazione, premettono che l'oggetto dell'argomento all'ordine del giorno è:

1. Contratto Decentrato Integrativo anno 2018;
2. Contratto Decentrato Integrativo anno 2019;
3. Contratto Decentrato Integrativo anno 2020;
4. Contratto Decentrato Integrativo anno 2021;
5. Varie ed Eventuali.

Il Presidente informa i convenuti che l'Amministrazione con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 04.04.2022 esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto: "Atto d'indirizzo per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali al personale dipendente triennio 2019/2021" ha deliberato:

- Di indire selezione interna per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali per il triennio 2019/2021 con decorrenza 01.01.2019, dando atto che la procedura istruttoria di definizione delle graduatorie per i singoli passaggi sarà espletata dall'ufficio del personale;
- Da atto inoltre che la spesa prevista per l'istituto delle PEO è a carico del fondo del salario accessorio di ciascun degli anni del triennio 2019/2021.

Che con Determinazione n. 36 del 06/04/2022 è stato approvato lo schema avviso per la selezione interna per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali al personale dipendente triennio 2019/2021;  
 Che l'avviso di cui sopra è stato pubblicato all'Albo online di questo Ente in data 07/04/2022;  
 Che l'Ufficio del Personale ha provveduto per la determinazione provvisoria dell'importo necessaria per l'istituto delle PEO da detrarre alla somma disponibile per il salario accessorio, ed a stilare in via provvisoria apposita graduatoria calcolando l'importo presumibile di € 10.500,00 per il triennio 2019/2021;  
 Il Presidente informa altresì i convenuti che il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria ha rideterminato la costituzione del fondo delle risorse per il CCII Anni 2018/2021 come risulta dalla seguente descrizione:

Descrizione	Importo Euro
Risorse stabili	44.305,67
Risorse variabili	56.288,82
<b>Totale Fondo</b>	<b>100.594,49</b>

**Somme utilizzate/da utilizzare per progressioni orizzontali ed indennità di Comparto**

Indennità di comparto	5.358,39
Progressioni economiche orizzontali storiche	10.802,62
<b>Progressioni economiche orizzontali triennio 2019/2021 (somme presunta)</b>	<b>10.500,00</b>

Le parti prendono atto della somma del fondo disponibile per il contratto decentrato per gli anni 2018/2021 stimata in € 56.288,82 dopo ampio confronto decidono di ripartirla per C.C.I.I. 2018/2021 per i seguenti istituti contrattuali con l'importo accanto indicato:

Anno 2018	N° Dest.	Profilo professionale	Importo
Condizioni di lavoro (Maneggio Valori) 70 bis C.C.N.L.	Una	Economo Comunale	150,00
Condizioni di lavoro (Rischio e disagio) 70 bis C.C.N.L.	Due	Operatore Macchine – Operatore ecologico/custode	960,00
Condizioni di lavoro (Rischio)	Quattro	Operatore	200,00
Reperibilità Stato Civile	Due	Istruttore Amministrativo – Coll. Amm.	660,00
Indennità Reperibilità Cimitero	Due	Istruttore Amministrativo - Custode	660,00
Maggiorazione orario Festivo	Una	Ausiliario del Traffico	400,00
Indennità Responsabilità Art. 70 quinquies c.2 C.C.N.L.	Tre	Addetto Stato Civile, Messi Comunali	900,00
Indennità Responsabilità Art. 70 quinquies c.1 C.C.N.L.		Responsabile Econom. – Tributi-Patrim., Responsabile Tecnico Servizio Idrico, Responsabile Fattur. Servizio Acquedotto, Responsabile Servizi Demografici, Responsabile Servizio Affari Generali, Responsabile Servizi Sociali e Turistici, Responsabile Biblioteca – URP.	6.000,00
Indennità per la produttività individuale e collettiva			4.142,00
<b>Totale</b>			<b>14.072,00</b>

Anno 2019	N° Dest.	Profilo professionale	Importo
Condizioni di lavoro (Maneggio Valori) 70 bis C.C.N.L.	Una	Economo Comunale	150,00
Condizioni di lavoro (Rischio e disagio) 70 bis C.C.N.L.	Due	Operatore Macchine – Operatore ecologico/custode	960,00
Condizioni di lavoro (Rischio)	Quattro	Operatore	200,00
Reperibilità Stato Civile	Due	Istruttore Amministrativo – Coll. Amm.	660,00
Indennità Reperibilità Cimitero	Due	Istruttore Amministrativo - Custode	660,00
Maggiorazione orario Festivo	Una	Ausiliario del Traffico	400,00
Indennità Responsabilità Art. 70 quinquies c.2 C.C.N.L.	Tre	Addetto Stato Civile, Messi Comunali	900,00
Indennità Responsabilità Art. 70 quinquies c.1 C.C.N.L.		Responsabile Econom. – Tributi-Patrim., Responsabile Tecnico Servizio Idrico, Responsabile Fattur. Servizio Acquedotto, Responsabile Servizi Demografici, Responsabile Servizio Affari Generali, Responsabile Servizi Sociali e Turistici, Responsabile Biblioteca – URP.	6.000,00
Indennità per la produttività individuale e collettiva			4.142,00
<b>Totale</b>			<b>14.072,00</b>

Anno 2020	N° Dest.	Profilo professionale	Importo
Condizioni di lavoro (Maneggio Valori) 70 bis C.C.N.L.	Una	Economo Comunale	150,00
Condizioni di lavoro (Rischio e disagio) 70 bis C.C.N.L.	Due	Operatore Macchine – Operatore ecologico/custode	960,00
Condizioni di lavoro (Rischio)	Quattro	Operatore	200,00
Reperibilità Stato Civile	Due	Istruttore Amministrativo – Coll. Amm.	660,00
Indennità Reperibilità Cimitero	Due	Istruttore Amministrativo - Custode	660,00
Maggiorazione orario Festivo	Una	Ausiliario del Traffico	400,00
Indennità Responsabilità Art. 70 quinquies c.2 C.C.N.L.	Tre	Addetto Stato Civile, Messi Comunali	900,00
Indennità Responsabilità Art. 70 quinquies c.1 C.C.N.L.		Responsabile Econom. – Tributi-Patrim., Responsabile Tecnico Servizio Idrico, Responsabile Fattur. Servizio Acquedotto, Responsabile Servizi Demografici, Responsabile Servizio Affari Generali, Responsabile Servizi Sociali e Turistici, Responsabile Biblioteca – URP.	6.000,00
Indennità per la produttività individuale e collettiva			4.142,00
<b>Totale</b>			<b>14.072,00</b>




Anno 2021	N° Dest.	Profilo professionale	Importo
Condizioni di lavoro (Maneggio Valori) 70 bis C.C.N.L.	Una	Economo Comunale	150,00
Condizioni di lavoro (Rischio e disagio) 70 bis C.C.N.L.	Due	Operatore Macchine – Operatore ecologico/custode	960,00
Condizioni di lavoro (Rischio)	Quattro	Operatore	200,00
Reperibilità Stato Civile	Due	Istruttore Amministrativo – Coll. Amm.	660,00
Indennità Reperibilità Cimitero	Due	Istruttore Amministrativo - Custode	660,00
Maggiorazione orario Festivo	Una	Ausiliario del Traffico	400,00
Indennità Responsabilità Art. 70 quinquies c.2 C.C.N.L.	Tre	Addetto Stato Civile, Messi Comunali	900,00
Indennità Responsabilità Art. 70 quinquies c.1 C.C.N.L.		Responsabile Econom. – Tributi-Patrim., Responsabile Tecnico Servizio Idrico, Responsabile Fattur. Servizio Acquedotto, Responsabile Servizi Demografici, Responsabile Servizi Affari Generali, Responsabile Servizi Sociali e Turistici, Responsabile Biblioteca – URP.	6.000,00
Indennità per la produttività individuale e collettiva			4.142,00
<b>Totale</b>			<b>14.072,00</b>

La somma di € 4.142,00 prevista per ciascun anno destinata alla produttività collettiva, ripartita per unità lavorativa, (tenuto conto dell'orario di lavoro settimanale), viene assegnata ai Responsabili delle Posizioni Organizzative per l'attribuzione individuale a seguito della relativa valutazione.

Le parti concordano altresì, che eventuali economie derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali confluiranno nell'istituto della produttività di ciascun anno;

Con la sottoscrizione del presente verbale le parti convengono di aver definito la C.C.I.I. per il periodo 2018/2021.

Il presente verbale viene chiuso alle ore 18,20.

Letto, confermato e sottoscritto.

La Parte Sindacale

La Parte Pubblica

[Signature]  
S. Noto & P.P. CGIL

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]  
Mole G. [unclear]

[Signature]

[Signature]



## COMUNE DI MOTTA D'AFFERMO CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

### Verbale del 04 Maggio 2022 delle Delegazioni di Parte Pubblica e Parte Sindacale

L'anno Duemilaventidue, il giorno quattro del mese di Maggio, alle ore 15,30 e seguenti nei Locali Comunali a seguito della convocazione disposta con nota prot. n. 1748 del 28/04/2022 sono presenti, i

Signori :

Per la Parte Pubblica:

Sig.ra Noto Giuseppa	Presidente delegazione	
Ing. Basilio Antonino Calantoni	Componente	

Per la Parte Sindacale:

Sebastiano Noto	Responsabile Territoriale F.P. CGIL	
Placido Macina	RSU F.P. CGIL	
Salvatore Alferi	RSU F.P. CGIL	
Felice Ganguzza	RSU F.P. CGIL	
Angelo Patiri	RSU CSE FLPL	

Le delegazioni trattanti ai fini della presente Contrattazione, premettono che l'oggetto dell'argomento all'ordine del giorno è:

1. Definizione parte normativa C.C.I. 2019/2021;
2. Contratto Collettivo Integrativo anno 2022;
3. Varie ed Eventuali.

Il Presidente illustra l'ipotesi di piattaforma per il Contratto Collettivo Integrativo parte normativa per il triennio 2019/2021, resosi necessaria a seguito della sottoscrizione del C.C.N.L. del 21.05.2018; Dopo ampio confronto, le parti sottoscrivono la preintesa di Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2019/2021 che si allega alla presente.

Il Presidente passa alla trattazione del secondo punto all'o.d.g. "Contratto Collettivo Integrativo anno 2022", ed informa i convenuti, che il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria ha rideterminato la costituzione del fondo delle risorse per il C.C.I. anno 2022 come risulta dalla seguente descrizione:

Descrizione	Importo Euro
Risorse stabili	44.305,67

di cui le somme utilizzate e/o da utilizzare per progressioni orizzontali ed indennità di Comparto

Indennità di comparto	5.358,59
Progressioni economiche orizzontali storiche	10.802,67
Progressioni economiche orizzontali triennio 2019/2021 (somme presunta)	10.500,00

*Kel*

Le parti prendono atto che la somma presunta utilizzata per indennità di comparto e progressioni economiche è pari ad € 26.661,26 e pertanto la somma disponibile per il contratto decentrato per l'anno 2022 è stimata in € 17.644,41 dopo ampio confronto decidono di ripartirla per i seguenti istituti contrattuali con l'importo presunto accanto indicato:

Anno 2022	N° Dest.	Profilo professionale	Importo
PEO			4.000,00
Condizioni di lavoro (Maneggio Valori) 70 bis C.C.N.L.	Una	Economo Comunale	150,00
Condizioni di lavoro (Rischio e disagio) 70 bis C.C.N.L.	Due	Operatore Macchine – Operatore ecologico/custode	960,00
Condizioni di lavoro (Rischio)	Quattro	Operatore	200,00
Reperibilità Stato Civile	Due	Istruttore Amministrativo – Coll. Amm.	660,00
Indennità Reperibilità Cimitero	Due	Istruttore Amministrativo - Custode	660,00
Maggiorazione orario Festivo	Una	Ausiliario del Traffico	400,00
Indennità Responsabilità Art. 70 quinquies c.2 C.C.N.L.	Tre	Addetto Stato Civile, Messi Comunali	900,00
Indennità Responsabilità Art. 70 quinquies c.1 C.C.N.L.		Responsabile Econom. – Tributi-Patrim., Responsabile Tecnico Servizio Idrico, Responsabile Fattur. Servizio Acquedotto, Responsabile Servizi Demografici, Responsabile Servizio Affari Generali, Responsabile Servizi Sociali e Turistici, Responsabile Biblioteca – URP.	6.000,00
Indennità per la produttività individuale e collettiva			3.714,41
<b>Totale</b>			<b>17.644,41</b>

La somma di € 3.714,41 destinata alla produttività collettiva, ripartita per unità lavorativa, (tenuto conto dell'orario di lavoro settimanale), viene assegnata ai Responsabili delle Posizioni Organizzative per l'attribuzione individuale a seguito della relativa valutazione.

Le parti concordano altresì, che eventuali economie derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali confluiranno nell'istituto della produttività;

Con la sottoscrizione del presente verbale le parti convengono di aver definito il C.C.I. per l'anno 2022.

Il presente verbale viene chiuso alle ore 17,30.

Letto, confermato e sottoscritto.

La Parte Sindacale

La Parte Pubblica

Luigi Ferraro  
Salvatore De Luca  
Adriano Lillo  
Alfonso...

R.F.P. EGIL  
 S. Costa

Roberto...  
Berto A. Lillo

**COMUNE DI**  
**MOTTA D'AFFERMO**  
**CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**

**CONTRATTO**  
**COLLETTIVO**  
**INTEGRATIVO**

**2019/2021**

**SOTTOSCRITTO IN DATA**

\_\_\_\_\_   
**Preintesa del 04.05.2022** 



# INDICE

DISPOSIZIONI PRELIMINARI.....	3
Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante.....	5
Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione.....	5
Art. 3 - Interpretazione autentica.....	6
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI.....	6
Art. 4 - Norme di garanzia per i Servizi Pubblici.....	6
Art. 5 - Diritti e libertà sindacali.....	8
Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali.....	9
Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori.....	9
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO.....	10
Art. 8 - Lavori straordinario.....	10
Art. 9 - Banca delle ore.....	10
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE PER LA PRODUTTIVITA'.....	11
Art. 10 - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate).....	11
Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro - Principi generali.....	12
Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro.....	12
Art. 13 - Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.05.2018.....	16
Art. 14 - Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.05.2018.....	18
Art. 15 - Indennità di funzione di Polizia Locale.....	19
Art. 16 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale.....	21
Art. 17 - Turno.....	21
Art. 18 - Reperibilità.....	22
Art. 19 - Premi correlati alla performance organizzativa.....	23
Art. 20 - Premi correlati alla performance individuale.....	23
Art. 21 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge - Correlazione.....	24
Art. 22 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di P.O.....	24
Art. 23 - Progressione Economica - Criteri e procedure.....	25
Art. 24 - Servizio Mensa - Buoni Pasto.....	26

*sq*

Art. 25 - Criteri relativi alla formazione.....26

**TITOLO VI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DI PERSONALE.....26**

Art. 26 - Eccedenza di personale.....26

**TITOLO VII - PREVENZIONE E SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO.....27**

Art. 27 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro.....27

Art. 28 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni.....27

Art. 29 - Tutela della privacy.....28

**TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE.....28**

Art. 30 - Monitoraggio e verifiche.....28

Art. 31 Norme finali.....28



*[Handwritten signatures and initials]*

# **COMUNE DI MOTTA D'AFFERMO**

**(CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA)**

L'anno duemilaventidue, il giorno quattro del mese di Maggio, alle ore 16,25 e seguenti presso i locali comunali del Comune di Motta d'Affermo, si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

<b>Ruolo</b>	<b>Nominativo</b>
1. Presidente	Sig.ra Giuseppa Noto
2. Componente	Ing. Basilio Antonino Calantoni

- Delegazione di parte sindacale:

<b>Sigla</b>	<b>Nominativo</b>
RSU F.P. CGIL	Placido Macina
RSU F.P. CGIL	Salvatore Alferi
RSU F.P. CGIL	Ganguzza Felice
RSU CSE FLPL	Angelo Patiri

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

<b>Sigla</b>	<b>Cognome</b>
RSU F.P. CGIL	Sebastiano Noto

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.I. del personale dipendente del Comune di Motta d'Affermo.

**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. n. 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 Integrativi:

- ✓ 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;
- ✓ non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- ✓ le materie oggetto di trattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
- ✓ non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D.Lgs. N. 165/2001 modificato dal D.Lgs. 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 commi 1 e 3-bis che del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 54 del D.Lgs. n. 150/2009 – diretta applicazione);
- ✓ 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 dell'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. Contrattazione Collettiva Integrativa finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione delle 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 della competenze del Contratto Collettivo 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.L.gs. 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:

..... (FP CGIL)

..... (CISL FP)

..... (UIL FPL)

..... (C.S.A.)

#### **Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Motta d'Affermo inquadrato nelle categorie A - B - C - D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.03.1999, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno.
2. Il presente CCI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato dalla data di stipula del CCI per gli istituti contrattuali previsti.
3. Per l'anno 2018 gli istituti sono erogati secondo gli accordi precedenti.
4. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
5. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 68 CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina prevista nel presente CCI).
6. Qualora intervengano mutamenti normativi e/o contrattuali inerenti materie rinviate alla contrattazione decentrata, le parti si impegnano ad incontrarsi per ridefinire la disciplina.

7. 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 contratto collettivo integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

### Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 30 giorni della richiesta della parte interessata, la stessa sarà inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax e/o posta certificata, per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso (art. 3 comma 5 CCNL 21.05.2018).

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

1. Fermo quanto previsto dall'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19/09/2002 nel Comparto Regioni-Autonomie Locali così come modificato dall'Accordo di integrazione dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero nell'ambito del comparto Regioni - Autonomie Locali dell'08 marzo 2016, in materia di servizi pubblici essenziali in caso di sciopero, nell'ambito dei servizi previsti dal suddetto accordo, è garantita la continuità delle prestazioni indicate nel seguente elenco:

Servizi o uffici	Contingenti minimi	Funzioni essenziali
Stato civile	n. 1	Raccolta delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale	n. 1	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	n. 1	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.
Polizia municipale	n. 1	Assicurare con un nucleo di personale limitatamente allo

		<p><b>svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:</b></p> <p>a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;</p> <p>b. attività antinfortunistica stradale e di pronto intervento;</p> <p>c. vigilanza struttura municipale;</p> <p>d. assistenza al servizio attinente alla rete stradale;</p>
<b>Servizio attinente alla rete stradale</b>	n. 1	<b>In caso di sgombero della neve</b>
<b>Servizio acquedotto</b>	n. 1	<b>Con riferimento alla fornitura di acqua</b>
<b>Servizio di protezione civile e servizi a rete</b>	n. 2	<b>Interventi urgenti ed indifferibili</b>

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a. i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione di 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.
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 dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19/09/2002 nel Comparto Regioni-Autonomie Locali, così come modificato dall'Accordo di integrazione dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e

*Me*

conciliazione in caso di sciopero nell'ambito del comparto Regioni - Autonomie Locali dell'08 marzo 2016 ed 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 di organismi statutari 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, si svolgono di norma 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 di 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 integrativo 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;

My

- 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/o 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 07.08.1998 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.ii.

#### **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 tra 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 della disciplina e 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 di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

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 1.04.1999.

5. Le risorse destinate al lavoro straordinario 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 di P.O. cui appartiene il dipendente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

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. 9 - 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, si istituisce 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 tale termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto. Il riposo compensativo sarà attivato d'Ufficio.

3. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato aziendalmente nel limite massimo del 25% del monte ore pro-capite.

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 di cui 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 21.05.2018.
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 quadrimestrale.
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. 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'**

#### **CAPO I - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'**

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

Le Parti concordano:

1. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione collettiva integrativa, 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. le risorse finanziarie vengono distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
3. la ripartizione delle risorse finanziarie rispetta il principio della corrispettività, non potendosi, pertanto, erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. n. 165/2001).

## **ART. 11 – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO -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.
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 Responsabile di posizione organizzativa.
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. Si applica il principio generale secondo il quale il singolo lavoratore può, legittimamente, cumulare più compensi o indennità "accessorie", solo purché questi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, secondo le previsioni della contrattazione collettiva, con conseguente illegittimità della corresponsione di più di un compenso per la medesima fattispecie.
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 titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente titolo 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:
  - a) Disagiate;
  - b) Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) 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 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 di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

- a) Valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) 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.

6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL del 21.05.2018.

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:

a) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0);

b) Improgrammabilità dell'orario di servizio 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 (peso causale 1);

c) 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 (peso causale 3);

d) Ampia flessibilità del modello organizzativo del servizio, 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).

- 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 nei seguenti casi:

- a) Utilizzo di sostanze chimiche e/o biologiche (peso 1);
- b) Utilizzo di catrame – bitume – oli e loro derivati (peso 1);
- c) Attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati ivi compresa raccolta e smaltimento (peso 3);
- d) Attività con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere (peso 3);
- e) attività con impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ea altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (peso3);
- f) Attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione (peso 3);
- g) Conduzione cucina (peso 3);
- h) Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico (peso 3);
- i) Lavori di necrofori fossori e necrofori esumatori (peso 5).

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:

- a) Indice di rischio assente (peso causale 0);
  - b) Indice di rischio basso (peso causale 1)
  - c) Indice di rischio medio (peso causale 3)
  - d) 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 costante (con esclusione del bancomat) dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali.

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

- a) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori/Sostituti economi/Ekonomi: nessun maneggio valori (peso causale 0);
- b) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori/Sostituti economi/Ekonomi: da € 1,00 ad € 5.000,00 (peso causale 1);
- c) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori/Sostituti economi/Ekonomi: da € 5.001,00 ad € 50.000,00 (peso causale 3);
- d) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori/Sostituti economi/Ekonomi: oltre € 50.001,00 (peso causale 5).

Qualora ricorra almeno una delle sopra citate condizioni di lavoro, si attribuisce per le caratteristiche dell'ente il seguente punteggio:

*M*

Indice di Ente	Fino a 3.000 ab.	Da 3.001 a 15.000 ab.	Enti oltre 15.000 ab.
pesatura	1	3	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	Lettere A e B	Lettere C-H	Lettera I
Pesatura rischio	0	1	3	5
Maneggio valori	Nessun maneggio valori	Da euro 1,00 a 5.000,00	Da euro 5.001,00 a 50.000,00	Oltre euro 50.001,00
Pesatura maneggio	0	1	3	5
Indice di Ente	Fino a 3.000,00 ab.	Da 3.001,00 a 15.000 ab.	Enti oltre 15.000,00	
pesatura	1	3	5	

8. Individuate le condizioni di lavoro e graduate le stesse, l'indennità potrà essere come appresso:

Punteggio dei 4 fattori	Fascia indennità * (DA RIPROPORZIONARE SULLA BASE DELLA DISPONIBILITA' DEL FONDO)
Da 2 a 6 punti	€ 2,00*
Da 7 a 9 punti	€ 4,00*
Da 10 a 12 punti	€ 6,00*
Oltre 12 punti	€ 10,00*

\*Si precisa che 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 fattispecie da remunerare con l'indennità di condizione di lavoro, per la determinazione della fascia di indennità si sommano i punteggi di ciascuna fattispecie.

### Art. 13 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.05.2018

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 all'Area 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 31.03.1999.

3. L'Ente propone annualmente il budget da assegnare alle specifiche responsabilità.

4. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività di 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 e alle RSU. 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 alla indennità prevista nel presente articolo. La posizione organizzativa 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 posizione organizzativa 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 euro è determinato in relazione alle seguenti variabili:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	
15 Punti max	Organizzazione (A)
21 Punti max	Complessità (B)
21 Punti max	Livello di autonomia (C)
25 Punti max	Gestione (D)
15 Punti max	Responsabilità (E)
3 Punti max	Incarico di sostituzione titolare di P.O. (F)

	<p>Organizzazione (A)</p> <p>VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti</p> <p>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai responsabili di P.O. e al fine dell'obiettività di 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)</p> <p>Grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-5)</p> <p>Grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-5)</p>
--	--

	<p>Complessità (B)</p> <p>VALUTAZIONE MASSIMA 21 punti</p> <p>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di P.O. e al fine dell'obiettività di valutazione,</p>
--	---

	<p>si terrà conto del:</p> <p>Grado complessità giuridica: basso-medio-alto (2-5-7)</p> <p>Grado complessità tecnica: basso-medio-alto (2-5-7)</p> <p>Grado complessità gestionale: basso-medio-alto (2-5-7)</p>
--	--

	<p><b><u>Livello di autonomia (C)</u></b></p> <p><b><u>VALUTAZIONE MASSIMA 21 punti</u></b></p> <p><b><u>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di P.O. e al fine dell'obiettività di valutazione, si terrà conto:</u></b></p> <p><b><u>punti 7: il soggetto svolge incarichi che comportano un asso livello di autonomia operativa.</u></b></p> <p><b><u>Punti 14: il soggetto svolge incarichi che comportano un livello medio di autonomia operativa.</u></b></p> <p><b><u>Punti 21: il soggetto svolge incarichi che comportano un alto livello di autonomia operativa.</u></b></p>
--	---

	<p><b>Gestione (D)</b></p> <p><b>VALUTAZIONE MASSIMA 25 punti</b></p> <p>La pesatura delle attività gestite di responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di P.O. 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'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:</p> <p>Punti 8 Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse previste da leggi e regolamenti.</p> <p>Punti 16 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 25 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><b>Responsabilità (E)</b></p> <p><b>VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti</b></p> <p>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di P.O. e al fine dell'obiettività di valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilità civile basso-medio-alto (1-3-5)</li> <li>• Responsabilità penale basso-medio-alto (1-3-5)</li> <li>• Responsabilità contabile basso-medio-alto (1-3-5)</li> </ul>
--	---

3 Punti	Incarico di sostituzione del titolare di P.O. (F)
---------	---

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

- Determinazione del budget in sede di contrattazione decentrata da destinare all'istituto.
- Ripartizione del budget rispetto all'indennità massima di euro 3.000,00,
- 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.

#### Art. 14 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.05.2018

1. 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:

- Agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- Agli archivisti informatici;
- 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 € 350,00 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 13, se erogata con la stessa motivazione.

3. L'indennità di € 350,00 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 personale.

#### Art. 15 – Indennità di funzione di Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018 si intendono le seguenti attività:

*Handwritten signature*

- ✓ 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/area in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore a 2 mesi.
- ✓ Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a € 3.000,00 è determinato in relazione al grado rivestito e alle seguenti variabili:

**A) Organizzazione: max punti 15;**

Complessità organizzativa

(numero dipendenti assegnati: nessun dipendente: nessun punteggio, 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)

**Complessità: max punti 21:**

1. Complessità giuridica basso – medio – alto (2 - 5 - 7)

2. Complessità tecnica basso – medio – alto (2 - 5 - 7)

3. Complessità gestionale basso – medio – alto (2 - 5 - 7)

**B) Grado rivestito: max punti 16**

	Grado	Punti
Categ. D	- Commissario capo funzionario	16
	- Commissario ispettore superiore	
Categ. C	- Ispettore Capo	14
	- Ispettore principale	12
	- Ispettore	10
	- Assistente Capo	
	- Assistente di Polizia	

**C) Caratteristiche Sociali – Ambientali: max punti 20**

Presidi di sicurezza locali	Punti
Assenza	20
Presenza di almeno uno	10

Presenza di più di uno	5
------------------------	---

**D) Caratteristiche Dimensionali- Istituzionali: max 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

**E) Responsabilità: max punti 15**

- Responsabilità civile basso – medio – alto (1 – 3 – 5)
- Responsabilità penale basso – medio – alto (1 – 3 – 5)
- Responsabilità contabile basso – medio – alto (1 – 3 – 5)

**L'Ente propone annualmente la determinazione del budget in sede di linee di indirizzo che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto.**

3. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività di 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.

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Responsabile di Posizione organizzativa della 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.

5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Responsabile di Posizione organizzativa.

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

- Determinazione del budget;
- Ripartizione del budget rispetto all'indennità massima di € 3.000,00;
- I superiori importi, qualora il budget assegnato risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.

**Art. 16 – Indennità di servizio esterno di Polizia Locale**

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.05.2018 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.

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

### **Art. 23 - Progressione Economica – Criteri e procedure**

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. 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.
3. 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 Collettiva Integrativa.
4. Ai fini della progressione economica orizzontale partecipa il lavoratore che è in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza 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 o la P.O. in cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione presso l'Ente di appartenenza del medesimo.
5. Alla procedura di selezione possono partecipare tutti i dipendenti inquadrati nelle categorie A, B, C e D.
6. Le PEO saranno riconosciute agli aventi diritto e comunque nella misura effettiva, in misura non superiore al 50% dei dipendenti dell'Ente per ciascuna categoria, arrotondato all'unità superiore, per ogni anno;
7. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti a cui sono irrogate sanzioni disciplinari definitive superiori alla censura (rimprovero scritto) nel biennio precedente.
8. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti in stato di sospensione cautelare ai sensi degli articoli 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.
9. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze derivanti dal Sistema di valutazione, secondo i regolamenti vigenti nell'Ente e nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale.
10. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni orizzontali, il Responsabile dell'Area/Settore nella 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.
11. Scaduto detto termine, il Responsabile di Area/Settore provvede alla redazione della relativa graduatoria, sulla base dei criteri individuati.
12. Le graduatorie, una per ciascuna categoria, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti da parte del Responsabile Servizio Personale e diventano definitive 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 di Area/Settore in cui è incardinato il Servizio Personale, esamina l'istanza e verificati i relativi punteggi, congiuntamente al Responsabile dell'Area 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.

13. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

14. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene prevista nel contratto collettivo integrativo che presume l'attivazione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

15. 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. 24 - 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 14.09.2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 - 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.

#### **Art. 25 - Criteri relativi alla Formazione**

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento e nel rispetto della normativa nazionale.

2. 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.

3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Enti di formazione purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.

4. 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 un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

### **TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEZZA DEL PERSONALE**

#### **Art. 26 - 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.

Kp

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

### **Art. 27 - 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. 28 - 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 04.11.2010.
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 indicati:
  - Propositivi su:
    - Predisposizioni 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 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 discriminazione 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. 29 - 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 Legge 196/2003 e dai Regolamenti UE 679/2016.

### **TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE**

#### **Art. 30 - Monitoraggio e verifiche**

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente C.C.I. si potranno incontrare annualmente su richiesta di una delle parti.

#### **Art. 31 - Norme finali**

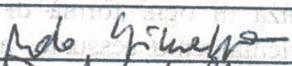
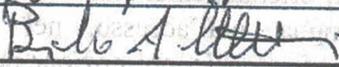
1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali, fatti salvi i richiami previsti nel presente contratto, e mantiene la sua efficacia fino a successive modifiche.

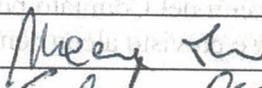
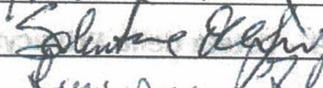
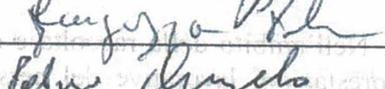
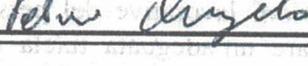
2. Dell'adozione del presente contratto verrà data comunicazione a ciascun dipendente.

3. Copia del presente C.C.I. sarà pubblicata sul sito istituzionale del Comune nella pertinente sottosezione Personale/Contrattazione Integrativa della Sezione Amministrazione Trasparente.

*M*

**SOTTOSCRIZIONE:****Luogo:** Motta d'Affermo**Data:** 04.05.2022

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:</b>		<b>FIRMA</b>
1. Presidente	Sig.ra Giuseppa Noto	
2. Componente	Ing. Basilio Antonino Calantoni	

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:</b>		
<b>SIGLA</b>	<b>NOME E COGNOME</b>	<b>FIRMA</b>
RSU F.P. CGIL	Placido Macina	
RSU F.P. CGIL	Salvatore Alferi	
RSU F.P. CGIL	Felice Ganguzza	
RSU CSE FLPL	Angelo Patiri	

<b>RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:</b>	<b>FIRMA</b>
RSU F.P. CGIL	