

# COMUNE DI FRAZZANO

- CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA -

**OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2022**

L'anno duemilaventidue il giorno trenta del mese di dicembre nell'ufficio di segreteria sita nella sede municipale del Comune di Frazzanò alle ore 18.30,

**SONO PRESENTI:**

**PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

- Reitano Laura - **Presidente delegazione trattante**
- Mileti Antonio

**PER LA DELEGAZIONE SINDACALE:**

**I COMPONENTI DELLA RSU**

Sigg:

- Rosalba Cammareri - CSA RAL

**I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALE FIRMATARIE DEL C.C.N.L. PER I DIPENDENTI DEGLI ENTI LOCALI**

- Donato Lemma Marco CSA RAL
- Sebastiano Noto FPCGIL

Il Presidente di Parte Pubblica, constatata la presenza e la regolarità della composizione delle delegazione trattante, dichiara aperta la seduta e relaziona in merito al punto posto all'ordine del giorno.

Prima di procedere alla ripartizione del fondo risorse decentrate del 2022 le parti provvedono alla sottoscrizione dell'ipotesi di CCI parte normativa 2018-2022.

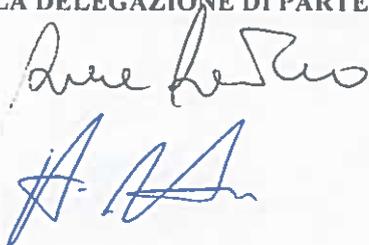
Successivamente discutono in merito all'ipotesi di ripartizione delle risorse del fondo per l'annualità 2022.

Raggiunto l'accordo sulla ripartizione del fondo per l'anno 2022 le parti procedono alla relativa sottoscrizione.

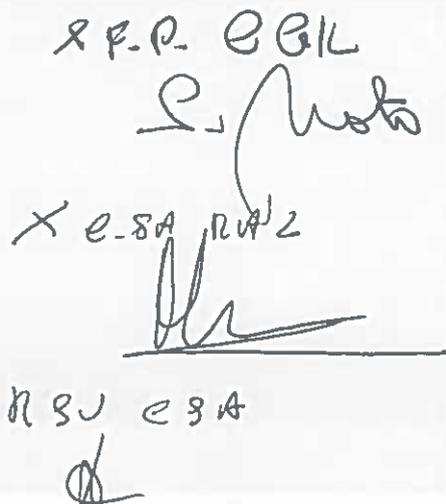
Le parti concordano altresì di incontrarsi entro febbraio 2023 per discutere le ipotesi di ripartizione del Fondo risorse decentrate per le annualità precedenti 2018-2019-2020-2021, essendo stati costituiti con le determinazioni n. 407 del 24/12/2018 (relativa all'anno 2018), n. 395 del 30/12/2019 (relativa all'anno 2019), n. 444 del 23/12/2020 (relativo all'anno 2020) e n. 561 del 31/12/2021 (relativo all'anno 2021).

Letto confermato e sottoscritto

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**



**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**



FONDO ANNO 2022: € 39.677,60

INDENNITA'	TOTALE	TOT. UNITA'	UFFICIO TECNICO	UNITA'	AREA AMMINISTRATIVI	UNITA'	AREA FINANZIARIA	UNITA'
Art. 70 bis condizioni di lavoro	€ 2.760,00	4	€ 2.760,00	4				
Art. 56 quinquies/Servizio Esterno	€ 1.050,00	2	€ 1.050,00	2				
INT. DOMENICALE/FESTIVO/NOTTURNO	€ -	0	€ -		€ -			
INT. FESTIVI INFRASETTIMANALI	€ -	0	€ -		€ -			
INDENNITA' DI TURNAZIONE	€ -	0	€ -		€ -			
REPERIBILITA' (SERV. DEMOGRAFICI)	€ -	0	€ -		€ -			
Art. 70 Quinquies c 1 (ex lett. F Spec.Resp.)	€ 16.300,00	8	€ -		€ 12.300,00	6	€ 4.000,00	2
INDENNITA' PARTIC. RESP. LETT. Ex I	€ -	0	€ -					
INDENNITA' ARCHIVIAZIONE ELETTRONICA	€ -	0	€ -		€ -			
Messo Comunale	€ 350,00	1	€ 350,00	1			€ 500,00	1
SERVIZIO DI PROTEZIONE CIVILE	€ -	0	€ -					
MANEGGIO VALORI	€ 600,00	1	€ -					
PRODUTTIVITA'/PERFORMANCE	€ 18.617,60	0	€ -		€ -			
	€ 39.677,60		€ 4.160,00		€ 12.300,00		€ 4.600,00	€ 21.060,00
								€ 18.617,60
								€ 39.677,60

30/12/2022

€ 21.060,00 €  
€ 18.617,60 €  
€ 39.677,60 €

LA PARTE PUBBLICA: € -

Presidente	
Componente	
Componente	

LA PARTE SINDACALE

TERRITORIALI

X e.s.m. UMC 

R.S.U.

R.F.P. GGI L. S. (note)

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**  
**COSTITUZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE DEI LIVELLI ANNO 2022**  
**REDAZIONE AI SENSI DELL'ART.40 – COMMA 3 – SEXIES D.LGS.165/01**

**(Modello obbligatorio - Circolare della Ragioneria generale dello stato del 19/07/2012 n. 25,  
nonché degli aggiornamenti effettuati dalla RGS)**

**Premessa**

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo "*Schema standard di relazione tecnico-finanziaria*" e lo "*Schema standard di relazione illustrativa*" quali allegati alla circolare n. 25 del 19/07/2012, tali schemi sono stati aggiornati dalla RGS nel corso dell'anno 2013. Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi e pertanto la costituzione e l'utilizzo delle risorse decentrate del Comune per l'anno 2020 sono state redatte dal Responsabile dei servizi del personale ai fini della coerenza con il bilancio, secondo i citati modelli standard. Tali schemi saranno pubblicati in modo permanente, ai sensi dell'art.40-bis comma 4 D.Lgs.165/01, sul sito istituzionale dell'ente. Si precisa che l'Organismo Indipendente di Valutazione ha certificato la relazione sulla performance per l'anno 2021.

Per quanto riguarda la costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 è necessario effettuare le seguenti precisazioni:

- Il d.lgs.75/2017 ha innovato, in diversi punti la costituzione del fondo delle risorse decentrate e precisamente:
  - Ai sensi dell'art.23, comma 2, il salario accessorio non diminuisce più in relazione al personale presente ma lo stesso non potrà superare l'importo complessivo dell'anno 2016;
  - Il limite del salario accessorio del 2016 può essere incrementato della componente variabile da parte degli enti che sono stati oggetto di sfioramento del patto di stabilità nell'anno 2015, i quali avrebbero dovuto escludere nel 2016 la componente del salario accessorio aggiuntiva (art.15, comma 2 e comma 5), con possibilità di recuperare le citate risorse qualora inserite nell'anno 2015;
- Per la prima volta il legislatore inserisce oltre al salario accessorio anche le componenti del fondo integrativo, limitatamente alla parte variabile, prevedendo espressamente la possibilità di inserire importi nell'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione (art.15 comma 5 e per i dirigenti art.26, comma 3, entrambi per la sola componente variabile) e il relativo mantenimento, restando fermo il non superamento del limite del salario accessorio dell'anno 2016;
- Il d.l. n.34/2019 all'art.33, comma 2 ha previsto la conversione del salario pro capite del fondo integrativo 2018 rispetto al personale presente al 31/12/2018, con possibilità di aumento in ragione

dell'incremento medio del personale senza che la citata maggiorazione possa incidere nei limiti di cui all'art.23, comma 2, del d.lgs. 75/2017;

In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali con valore giuridico a partire dal giorno successivo, i punti fondamentali del nuovo contratto sono stati i seguenti:

#### **Posizioni Organizzative**

- L'art. 13 del contratto individua in una unica area i titolari di posizione organizzativa e di alta professionalità, distinte nei contratti precedenti, eliminando una serie di incongruenze specie nei comuni privi di figure dirigenziali, dove la remunerazione delle alte professionalità era limitata allo stanziamento dello 0,2% del monte salari 2001 appositamente previsto dal contratto per tali figure professionali. L'ARAN, infatti, in diversi pareri aveva precisato come, negli enti privi di dirigenti, la nomina delle alte professionalità, proprio per le ridotte dimensioni degli stessi, lo stanziamento economico previsto dal contratto nazionale può risultare insufficiente al finanziamento delle alte professionalità e che gli importi non possono neppure essere incrementati da altre risorse stabili, né sarebbe possibile utilizzare a tal fine altre risorse a carico dei propri bilanci, in quanto il finanziamento a carico del bilancio degli oneri connessi alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è ammesso solo per quelle posizioni organizzative comportanti la direzione e la responsabilità di uffici. Altra incongruenza, precisata dall'ARAN nel precedente contratto, ancora riferita agli enti privi di figure dirigenziali, era dovuta all'impossibilità di attribuire al titolare di posizione organizzativa anche le funzioni di alta professionalità per la mancanza, in queste ultime, di funzioni organizzative, di direzione di struttura e di gestione, avendo il contratto loro attribuito la prevalenza sui contenuti di carattere professionale e personale;
- Il successivo art.14 stabilisce i principi per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa prevedendo quanto segue:
  - sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità;
  - ciascun ente stabilisce la graduazione dei valori delle singole posizioni organizzative, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Negli enti con dirigenza, acquistano rilievo nella graduazione degli importi anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento;
  - nell'atto di conferimento di tali incarichi gli enti devono tenere conto:
    - a) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;

b) dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D;

c) è possibile la revoca di tali incarichi prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

Nei casi di revoca anticipata, prima della formalizzazione della stessa, dovranno essere acquisite in contraddittorio con il dipendente le sue valutazioni, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da personale di sua fiducia.

- Fino alla definizione delle procedure e dei relativi criteri generali, il conferimento delle posizioni organizzative ancora in atto, possono essere prorogate fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative;
- In merito alla parte economica l'art.15 definisce la retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle posizioni organizzative, distinta in quella di posizione e di risultato, le quali assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. La retribuzione di posizione minima e massima, a seguito della graduazione operata dall'ente, è la seguente:
  - l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità (in precedenza per le posizioni organizzative l'importo oscillava da un minimo € 5.164,57 ed un massimo di € 12.911,42; mentre per le alte professionalità il valore era data da un minimo di € 5.164, 56 ad un massimo di € 16.000);
  - l'importo della retribuzione di posizione del personale di categoria C varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità;
  - nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, la retribuzione di posizione può essere aumentata di un importo non superiore al 30% della stessa.
  - La retribuzione di risultato, attribuita sulla base dei criteri definiti dagli enti, è invece così modificata:
    - a) viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento (mentre nel precedente contratto si prevedeva per le posizioni organizzative una retribuzione di risultato da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della singola posizione organizzativa, mentre per le alte professionalità il limite minimo andava dal 10% e ad un importo massimo del 30% della retribuzione di posizione). Così come avviene oggi per la dirigenza, fatta 100 la retribuzione di posizione e di risultato di tutte le

posizioni organizzative e alta professionalità, almeno 15 deve essere assicurata per la retribuzione di risultato e la parte restante inferiore o uguale a 85 deve essere attribuita per la retribuzione di risultato;

b) per la prima volta sono remunerati anche gli incarichi ad interim, ossia l'attribuzione ad un lavoratore già titolare di posizione organizzativa di altro incarico di posizione organizzativa, aumentando per tutta la durata dell'incarico ad interim dallo stesso trattenuto, la sua retribuzione di risultato per un importo che potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Tale variazione tra il minimo e il massimo, dovrà essere effettuata dagli enti sulla base della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

### **La valorizzazione del personale della polizia locale**

Nel nuovo contratto sono stati inseriti i seguenti specifici istituti:

- Attività ed iniziative di carattere privato. In coerenza con le disposizioni di cui all'art. 22, comma 3-bis, D.L. n. 50 del 2017 (decreto sicurezza) che aveva previsto la remunerazione degli agenti di polizia locale con risorse a carico del privato, atte a rafforzare le misure di sicurezza e di polizia stradale, l'art. 56-ter del contratto ne disciplina ora le modalità operative, precisando, al fine della remunerazione aggiuntiva, quanto segue:
  - a) le attività dovranno essere svolte al di fuori degli orari di servizio;
  - b) gli incentivi da corrispondere al personale dovranno avere come riferimento il compenso previsto per le ore di straordinario;
  - c) viene riconosciuto anche un riposo compensativo in caso di attività prestate nella giornata domenicale o di riposo compensativo, equivalenti alle ore effettivamente rese;
  - d) le ore aggiuntive prestate sono da considerarsi al di fuori dei limiti del rispetto del numero massimo delle ore individuali di straordinario;
  - e) il pagamento potrà avvenire esclusivamente nei limiti delle risorse introitate dai promotori o organizzatori delle iniziative;
- Utilizzo proventi del codice della strada. Oltre alla previdenza complementare, alla erogazione di premi collegati al potenziamento dei servizi di controllo della sicurezza urbana e stradale, i proventi delle violazioni del codice della strada, di cui all'art. 208, commi 4, lett. c), e 5, D.Lgs. n. 285 del 1992, possono essere destinati anche a sostenere il c.d. welfare integrativo, così come dettagliato al successivo art. 72. Al fine di rendere operativo il citato welfare integrativo è previsto che gli enti abbiano già dedicato risorse per tali finalità e in sede di contrattazione integrativa dovrà essere disciplinato, nei limiti delle citate risorse finanziarie, la concessione dei seguenti possibili benefici aggiuntivi al personale:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
  - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
  - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- Remunerazione servizio esterno. Al fine di potenziare i servizi esterni di vigilanza e compensarne il disagio sopportato dal personale della polizia locale, è stata istituita una indennità giornaliera con un valore tra un minimo di 1 euro ad un massimo di 10 euro per i giorni di effettivo svolgimento del servizio esterno. Detta indennità compensa interamente, ed assorbe, eventuali altre indennità (disagio, rischio), mentre la stessa è cumulabile con i seguenti altri compensi e/o indennità:
    - a) indennità di turno;
    - b) indennità di vigilanza;
    - c) con la performance individuale e collettiva.

La citata indennità non è, invece, cumulabile con quella di disagio, di rischio e di maneggio dei valori stabiliti e quantificati nel contratto decentrato;

- Indennità di funzione. Al personale non incaricato di posizione organizzativa, gli enti possono erogare una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. La contrattazione integrativa, a tal fine dovrà determinare i criteri per la quantificazione della citata indennità in funzione del grado rivestito e delle connesse responsabilità del personale della polizia locale. In considerazione anche di altri elementi da prendere in considerazione (quali la dimensione dell'ente, le eventuali peculiarità sociali ed ambientali) il contratto stabilisce che il livello massimo economico attribuibile al personale non potrà essere superiore a 3.000 euro annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

Tale indennità sostituisce quella relativa alle specifiche responsabilità, mentre è cumulabile con le seguenti altre indennità:

- a) turnazioni;
- b) indennità di vigilanza;
- c) con l'indennità di servizio esterno;
- d) con i compensi relativi alla performance individuale e collettiva.

Anche tale indennità resta non cumulabile con quella di disagio, di rischio e di maneggio dei valori stabiliti e quantificati nel contratto decentrato.

#### **Le nuove risorse fisse**

Nella parte entrata delle risorse è stata inserito l'importo delle risorse fisse da consolidare con quelle inserite nel fondo relativo all'anno 2017, in altri termini tutte le risorse inserite tra quelle fisse certificate

nel fondo 2017 sono consolidate e rappresentano la base di partenza per anno 2018 e seguenti. Tale importo da inserire, in considerazione della sua importanza a valere anche negli anni successivi, è stato certificato dall'Organo di revisione dei conti. Negli enti con dirigenti le risorse fisse sono state depurate dalle risorse attribuite ai titolari di posizione organizzativa e alte professionalità che sono pagate direttamente in bilancio come gli enti privi di dirigenti. A tali risorse si aggiungono gli importi previsti all'art.67, comma 2, lett. a), b), c), e), g) e h), come meglio dettagliati nella costituzione del fondo.

#### **Le risorse variabili**

Le risorse variabili sono state suddivise tra quelle escluse dal limite dell'incremento dei fondi previsti dall'art.23, comma 2, d.lgs.75/2017 e le risorse escluse. In merito alle componenti escluse dal fondo, possono essere confermate anche per l'anno 2022 le esclusioni dai limiti del salario accessorio indicate sia dai giudici contabili che dalle circolari del MEF, nonché quelle stabilite per gli incentivi tecnici il cui regolamento sia stato approvato successivamente al 01/01/2018, ed gli incentivi tributari inseriti al comma 1091 dell'articolo unico della legge di bilancio 2019. Le risorse escluse sono, pertanto, le seguenti:

a) compensi agli avvocati civici per le cause vinte sia per compensi riversati da terzi sia in caso di spese compensate;

b) gli incentivi tecnici disciplinati dall'art.113 del d.lgs.50/2016, nonché gli incentivi da condono edilizio;

c) i piani di razionalizzazione della spesa di cui all'art.16, comma 4, d.l.98/2011, con possibilità prevista dalla normativa di destinare il risparmio ottenuto in quota parte ai fondi decentrati (nel limite dell'importo massimo del 50% delle economie realizzate);

Sul punto la Corte di conti, Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con la deliberazione 12/09/2017 n.136, ha precisato che gli stessi potranno essere considerati esclusi dal limite del salario accessorio qualora:

1) Gli eventuali risparmi conseguiti dai piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di cui all'art.16, commi 4 e 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n.98, si tramutino in specifiche iniziative volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di incremento della produttività individuale del personale interno all'Amministrazione da realizzare mediante il diretto coinvolgimento delle unità lavorative in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro (secondo le indicazioni contenute nella deliberazione n.34/2016 della Sezione delle Autonomie);

2) l'Ente attribuisca tali risorse, solo qualora abbia previsto eventuali "mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro" spettanti al personale dipendente cui le citate risorse potranno essere destinate.;

d) incentivi tributari sulla base del maggior accertamento ed incasso sui tributi IMU e la TARI, solo qualora i documenti contabili siano stati approvati nei termini previsti dalla legislazione e gli accertamenti di tali tributi non siano stati affidati ad un concessionario;

e) gli importi versati da terzi (es. sponsorizzazioni, convenzioni, censimento ISTAT) non ordinariamente previsti;

f) le economie dei fondi non distribuiti nell'anno precedente discendenti da risparmi della componente fissa;

g) economie dei fondi straordinari non distribuiti nell'anno precedente;

....

#### **Incremento delle risorse**

Il d.l. 34/2019, nonché il DM 17 marzo 2020, ha previsto la possibilità di incrementare il fondo decentrato nell'ipotesi in cui il numero dei dipendenti a tempo indeterminato dovesse essere superiore a quello rilevato al 31/12/2018. Il citato incremento, da considerare fuori dai limiti dell'art.23, comma 2, d.lgs. 75/2017 è pari all'incremento del personale a tempo indeterminato registrato moltiplicato per il valore medio procapite del fondo del 2018 rispetto al personale censito alla data del 31/12/2018. Se il personale dovesse risultare inferiore a quello rilevato al 31/12/2018 il fondo non si riduce e il limite resta quello del valore dell'anno 2016.

## Relazione tecnico-finanziaria

La presente relazione tecnico-finanziaria si riferisce alla costituzione del fondo integrativo con il compito di individuare e quantificare i costi e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio. Si precisa come la costituzione del fondo sia rimessa alla esclusiva competenza della dirigenza, con possibili integrazioni, qualora ne sussistano i presupposti, da parte dell'organo esecutivo per le risorse che trovino esclusiva capienza quali risorse aggiuntive finanziate in bilancio.

### **III.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, si fa presente che con determina dirigenziale N. 542 del 23/12/2022 è stato quantificato il fondo delle risorse decentrate nell'anno 2022 in complessivi € 44.234,00.

#### **III.1.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

##### **- Risorse storiche consolidate**

**Importo unico consolidato anno 2017: € 42.620,00**

*Ai sensi dell'art.67, comma 1, CCNL 2016-2018 "A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi" :*

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 2016-2018)	€ <u>42.620,00</u>
DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA' (art.67 CCNL 2016-2018)	- € _____
<b>TOTALE</b>	€ <u>42.620,00</u>

- **Incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L.**

Gli incrementi contrattuali previsti dall'art.67, comma 2, CCNL 2016-2018 sono i seguenti:

QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A) – a valere nel fondo dell'anno 2019 e successivi	€ _ 1.191,00 _
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B) – parte rivalutata per l'anno 2019 e successivi	€ 249,00_
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)	€ 2.000,00_
RISORSE RIASSORBITE AI SENSI DELL'ART.2, CO.3, TUPI (ART.67, COMMA 2 LETT.D)	€ _____
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	€ _____
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE PERSONALE DIRIGENZIALE - (ART.67, COMMA 2 LETT.F) – solo per le Regioni	€ _____
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)	€ _____
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H)	€ _____
AUMENTO-DIMINUZIONE FONDO - Art.32, comma 2, d.l. 34/2019	€ 1.826,00_
<b>TOTALE</b>	<b>€ 44.233,80_</b>

E' stato inserito il valore di aumento (diminuzione) del salario accessorio in coerenza con il rapporto pro capite del salario accessorio dell'anno 2018, tenuto conto della media del personale presente rispetto al 31/12/2018, fermo restando che se il personale medio presente nell'anno 2022 dovesse essere inferiore a quello censito al 31/12/2018 si applica il limite di cui all'art.23, comma 2, d.lgs. 75/2017.

**III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili**

Ai sensi dell'art.67, comma 3, CCNL 2016-2018 si precisa che il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno, con la seguente distinzione tra risorse soggette ai limiti di cui all'art.23, comma 2, D.Lgs.75/2017 e quelle che sono escluse dai citati limiti e vincoli finanziari.

**Risorse variabili soggette ai limiti**

<i>SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) CCNL 2016-2018) Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI e art. 1, comma 1, lett. 2-bis del d.lgs. n. 546/1992 e per incentivazioni in caso di vittoria delle spese nelle</i>	€ _____
--	---------

<i>cause tributarie; liquidazione sentenze favorevoli all'Amministrazione di cui all'art. 27 Ccnl 98/01 (spese compensate)</i>	
<i>SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C.3, lett. A), CCNL 2016-2018)- rese in via ordinaria</i>	€ _____
<i>FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)</i>	€ _____
<i>INTEGRAZIONE 1,2% - (Art.67, C.4, CCNL 216-2018;ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)</i>	€ _____
<i>MESSI NOTIFICATORI - (Art.67, C.3, lett.F) CCNL 2016-2018;ART. 54, CCNL 14.9.2000)</i>	€ _____
<i>SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART. 56-QUATER, C.1, LETTC) ed altri servizi aggiuntivi; EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01)</i>	€ _____
<i>QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.K) CCNL 2016-2018)</i>	€ _____
<i>RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (Art.67, co. 3, lett. B) CCNL 216-2018; ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)</i>	€ _____
<b>TOTALE</b>	€ _____

**Risorse variabili non soggette ai limiti**

<i>ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (Art. 68, co. 1, ultimo periodo; ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)</i>	€ _____
<i>ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (Art.67,C.3, lett.E) CCNL 2016-2018 e ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)</i>	€ _____
<i>QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - ( d.l. semplificazioni) e condoni edilizi</i>	€ _____
<i>COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)</i>	€ _____
<i>SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) – non ordinariamente resi – Secondo la Sezione Liguria delibera 105/2018 vi rientrano solo i trasferimenti da privati</i>	€ _____
<i>Incentivi tributari – Art.1, comma 1091, legge n.145/2018 in caso di rispetto dell'approvazione dei documenti contabili (bilancio di previsione e conto consuntivo approvati nei termini)</i>	€ _____
<i>RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)</i>	€ _____
<b>TOTALE</b>	€ _____

### ***III.1.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo***

In questa sezione sono elencati tutti gli eventuali vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo. Per ciascuno di essi è proposta la modalità di applicazione e l'evidenza dell'avvenuto rispetto.

### ***III.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione***

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione. L'importo riportato quale totale della sezione III.1.1 è pari ad € 44.233,80.

Totale risorse variabili sottoposte a certificazione. /// \_\_\_\_\_ ;

Totale Fondo sottoposto a certificazione. € 44.234,00.

### ***III.1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo***

Nessun importo è allocato fuori dal fondo in base al sistema di contabilizzazione adottato dall'amministrazione. In particolare il differenziale delle Progressioni Economiche Orizzontali definito dalle dichiarazioni congiunte, quale risorsa economica da collocare in bilancio, viene contabilizzato dall'amministrazione quale entrata del fondo e pertanto rientra tra le poste di costituzione dello stesso.

## ***III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa***

Il modulo che segue riguarda l'utilizzazione del fondo per le risorse decentrate come formalmente concordata in sede di *accordo integrativo*.

### ***III.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione***

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa (es. gli istituti del Fondo la cui quantità è regolata in modo non modificabile dal Contratto collettivo nazionale e/o da contratti integrativi pregressi già formalizzati). Questa sezione rappresenta quindi la quantificazione da parte dell'Amministrazione delle poste non contrattate e/o non contrattabili del Fondo che, sommata alle poste contrattate della sezione successiva, come oggettivamente rilevate dal contratto integrativo certificato dall'organo di controllo, parifica il totale delle risorse rese disponibili in sede di costituzione del fondo. Le poste la cui destinazione è da considerarsi vincolante e/o storica sono le seguenti:

1. *Indennità di comparto quota carico Fondo*: sono inserite le risorse del fondo di cui all'art. 33, c. 4, alinea a), alinea b) ed alinea c) del Ccnl 02-05. Tale voce non è contrattabile in quanto la misura dell'indennità di comparto è stabilita dal CCNL e non può quindi essere oggetto di contrattazione integrativa. Il valore inserito nella tabella è esposto in forma previsionale, coerentemente con le restanti voci sia in sede di costituzione che di destinazione del Fondo;
2. *Progressioni orizzontali storiche*: sono inseriti sia i valori storici del Fondo destinati a remunerare le progressioni economiche già in essere prima del contratto integrativo annuale di riferimento (come normato a partire dall'articolo 17 c. 2 lettera b) del CCNL 98-01), sia le progressioni economiche effettuate negli anni precedenti;
3. *Indennità per il personale educativo degli asili nido*: Gli importi iscritti in tale voce remunerano l'indennità prevista per 10 mesi dall'art.31 comma 7 del CCNL 06/07/2000 spettante al personale educativo degli asili nido (€ 464.81);
4. *Indennità per il personale educativo per docenze scolastiche*: in tale voce rientra l'indennità prevista dall'art.6 del CCNL 05/10/01 (€ 340,86) per il personale educativo degli asili nido;

La tabella che segue mostra le risorse di natura storica o vincolanti:

INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	€ 4.556,40
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	€ _____
PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (art.68, co. 1, CCNL 2016-2018)	€ _____
INDENNITA' EX VIII° NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art.68, co.1, CCNL 216-2018)	€ _____
<b>TOTALE</b>	€ 4.556,40

Il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria

Dott.A.Mileti

# COMUNE DI FRAZZANÒ

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

CONTRATTO  
COLLETTIVO

INTEGRATIVO 2018-2022

SOTTOSCRITTO IN DATA

Preintesa del 30/12/2022



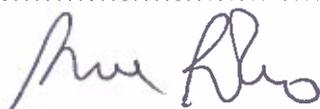
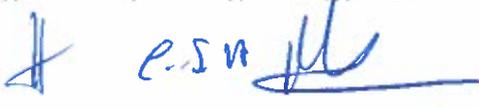
X O.S.A.  




RSV  


## INDICE

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

de  2  

Art. 26 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro.....20  
Art. 27 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni.....20  
Art. 28 - Tutela della privacy.....21  
TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE.....21  
Art. 29 - Monitoraggio e verifiche.....21  
Art. 30 Norme finali.....22

A

A

*Anna Russo*  
*[Signature]*

*1.8 A n. 3*  
*[Signature]*

*[Signature]*

# COMUNE DI FRAZZANÒ

## (Città Metropolitana di Messina)

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore Unico dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I., ed a seguito della deliberazione n. 186 del 31/12/2020 con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente,

L'anno Duemilaventidue, il giorno Trentuno del mese di Dicembre, su invito del Presidente della parte pubblica, alle ore 18.30 , in presenza, si sono riuniti:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott.ssa Laura Reitano– Segretario Comunale
2. Componente	Dott. MILETI Antonino – Resp. Area Amministrativa

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
FP CGIL	- Sebastiano Noto
CSA RAL	- Marco Donato

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Sigla	Cognome
CSA RAL	Rosalba Cammareri

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Frazzanò.

### 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 vigente.

I Contratti Collettivi Decentrati 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;

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede.

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

1. Contrattazione decentrata 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 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. Qualora siano trascorsi 15 giorni senza rilievi da parte dell'organo di controllo l'organo di governo può autorizzare il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto;
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).

#### **ART. 1 - COSTITUZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE**

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): **Dott.ssa Laura Reitano– Segretario Comunale**

(Componente): **Ing. Basilio Sanseverino– Resp. Area Tecnica**

(Componente): **Dott. MILETI Antonino – Resp. Area Amministrativa Resp. Area Economica Finanziaria**

**Per la parte sindacale:**

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

*[Handwritten signatures and initials]*

5

## ART. 2 – VIGENZA E SFERA DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune di FRAZZANÒ 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 CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato dalla data di stipula del CCDI per gli istituti contrattuali previsti.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 68 CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Qualora intervengano mutamenti normativi e/o contrattuali inerenti materie rinviate alla contrattazione decentrata, le parti si impegnano ad incontrarsi per ridefinire la disciplina.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul 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.
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, 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

6  
Kg e.s.a. 







		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 svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica stradale e di pronto intervento; c. vigilanza struttura municipale; d. assistenza al servizio attinente alla rete stradale;
Servizio attinente alla rete stradale	N. 2	In caso di sgombero della neve
Servizio acquedotto	N. 1	Con riferimento alla fornitura di acqua
Servizio di protezione civile e servizi a rete	N. 2	Interventi urgenti ed indifferibili
Servizi scolastici	N. 3	Relativamente alla somministrazione dei pasti e servizio scuolabus

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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.

*Carlo...*

*e.s.s.*

*\**

*b*

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 ed alla Legge n. 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, che 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 possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
- b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

## **ART. 6 – DIRITTI E AGIBILITÀ SINDACALI**

1. Il diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL Quadro del 7.8.1998, è esteso alla R.S.U.

Ho

8

P. S. M.  
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Handwritten signature]

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

*Due RSU di*

*es. 11*  
*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

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.

*Pirelli*

*dep*

*0,80*  
*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

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 avviene 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.

#### **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;

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 ascrivibile alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 31.03.1999.

#### **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:
  - Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;

*Autore*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

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'**

#### **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 decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
- 2) 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 Titolo 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.



- 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 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.
2. Al personale della Polizia Locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno quattro ore dell'impegno orario, all'esterno è erogata un'indennità per ogni giornata di lavoro pari ad € 3,00.
3. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'Ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento dell'attività esterna. Condizione per l'erogazione dell'indennità è che l'attività sia svolta all'esterno per almeno tre ore dell'impegno orario. In questi casi la misura dell'indennità giornaliera è fissata in € 2,00 per ogni giornata di lavoro.
4. Al personale della Polizia Locale che svolge attività esterna in misura inferiore alle ore previste nei superiori commi e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
5. L'individuazione del personale avente diritto al compenso dell'indennità di servizio esterno avverrà con provvedimento del Responsabile di P.O. Polizia Locale, previa verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale.
6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile.
7. Si rinvia all'art. 56 sexies comma 2 CCNL 2016-2018 per quanto attiene il riconoscimento delle indennità di funzione.



## ART. 16 – TURNO

1. Il Comune in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali può istituire turni giornalieri di lavoro. E' esclusa la turnazione qualora il servizio può essere assicurato mediante particolari e diverse articolazioni di lavoro.
2. Il turno è l'attività svolta in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, espletato in modo continuativo e senza interruzione. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni.
3. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere e devono essere distribuite nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuata in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese.
4. L'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione è di competenza della P.O..
5. L'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicinato tra il personale turnista.
6. Ai fini della corresponsione dell'indennità si rimanda alle previsioni dell'art. 22 CCNL 14.9.2000:
  - a) Non possono essere considerati turni le prestazioni lavorative distribuite nell'arco dell'intera giornata (mattina e pomeriggio) con marginali modificazioni nelle prestazioni di lavoro;
  - b) Il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano deve essere sostanzialmente equivalente a quello prestato in orario pomeridiano, assicurando l'avvicendamento;
  - c) non è pertanto sufficiente una episodica o minoritaria prestazione lavorativa in un "turno" diverso dalla tipologia di lavoro ordinario;
7. L'assenza di rotazione del personale che opera sempre nello stesso arco temporale, pur in presenza di organizzazione di servizio in più turni, non determina l'erogazione dell'indennità.
8. Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.
9. L'indennità di turno vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.

## ART. 17 - REPERIBILITÀ

1. La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento individuate, spetta all'Ente nella sua veste di datore di lavoro; in quella sede, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare, saranno quantificati ed individuati anche i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio o dell'ufficio competente.
2. La reperibilità è l'attività di rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata, per svolgere un intervento d'emergenza.
3. Il rientro in servizio determina la perdita dell'indennità di reperibilità e il pagamento dello straordinario. Su richiesta del dipendente le ore di lavoro prestate possono essere compensate con equivalente recupero orario.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

*Handwritten mark*

*Handwritten signature*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten signature*

5. L'importo ai sensi dell'art. 24 del CCNL 2016/2018 è stabilito in € 10,32 per 12 ore al giorno ed è raddoppiato se la reperibilità ricade in giornata festiva.

#### **ART. 18- PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

1. La performance collettiva, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al raggiungimento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto almeno al 70% e solamente se la performance individuale supera il 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
  - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%;
  - in maniera direttamente proporzionale, se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 70%.

#### **ART. 19 – PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

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

#### **ART. 20 - COMPENSI RELATIVI AD ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CONNESSE A SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE-CORRELAZIONE**

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti da norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di P.O., ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino su base annua, l'ammontare di € 10.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori ad € 20.000,00 annui è ridotta del 10%.
3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

#### **ART. 21 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI TITOLARI DI P.O.**

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



- Il risultato del processo valutativo costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, nonché dalla contrattazione decentrata integrativa. Terminata l'attività di valutazione le schede vengono trasmesse al Sindaco anche ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato.
2. La retribuzione di risultato spettante è calcolata in funzione del punteggio ottenuto nella valutazione così come segue:
    - valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di indennità di risultato;
    - valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione della retribuzione di risultato direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
    - valutazione pari o superiore al 95%: erogazione della percentuale massima di retribuzione di risultato erogabile.
  3. L'importo dell'indennità di risultato attribuibile alla singola posizione organizzativa si ottiene come segue:

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

Il budget individuale come sopra determinato viene diviso per il punteggio massimo ottenibile nella scheda di valutazione e moltiplicato per il punteggio effettivamente ottenuto.
  4. Eventuali risparmi costituiscono economie di bilancio per l'anno di riferimento.

## **ART. 22 - PROGRESSIONE ECONOMICA – CRITERI E PROCEDURE**

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n.165/2001, come introdotto dall'articolo 62 del D. Lgs 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
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 Decentrata Integrativa Aziendale.
4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente, senza soluzione di continuità, e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Dirigente 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.

Il punteggio massimo complessivo è pari a 100 ed è calcolato come media del punteggio ottenuto dalla valutazione, effettuata dal responsabile dell'area di appartenenza, per ogni singolo anno del triennio precedente a cui si riferisce la progressione economica.

A parità di punteggio si terrà conto della migliore valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.

In caso di ulteriore parità di punteggio, ai fini della graduatoria si attribuiranno ulteriori punti per un massimo di 20, sulla scorta dei seguenti parametri e punteggi:

- a) Esperienza maturata max punti 10;
  - b) Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi max punti 10.
1. Ai fini della valutazione dell'esperienza acquisita, si terrà conto della permanenza nella categoria di appartenenza, dall'ultimo passaggio di categoria, assegnando 1 punto per ciascun anno di appartenenza nella categoria fino al massimo indicato nel superiore comma. In caso di assenze a qualsiasi titolo superiori al 50% dei giorni lavorativi, verranno attribuiti 0,50 punti per ciascun anno.
  2. Per quanto riguarda la formazione, verranno tenuti in considerazione i corsi frequentati dall'ultimo passaggio di categoria e comunque nell'ultimo quinquennio, attribuendo:
    - 1 punto per corsi di durata pari a 2 giorni con valutazione finale positiva;
    - 3 punti per corsi di durata pari a 3 giorni con valutazione finale positiva;
    - 5 punti per corsi di durata superiori a 4 giorni con valutazione finale positiva;
    - 10 punti per corso/i di perfezionamento e/o master con valutazione finale positiva.
  3. A parità di punteggio viene data precedenza al dipendente più anziano di età.
  4. Dopo la stipula definitiva del contratto 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.
  5. Scaduto detto termine, il Responsabile di Area/Settore provvede alla redazione della relativa graduatoria, sulla base dei criteri sopra indicati.
  6. La graduatoria viene portata a conoscenza dei singoli richiedenti da parte del Responsabile Servizio Personale e diventa definitiva dopo 10 giorni dalla comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza iscritta di riesame del proprio punteggio al Servizio personale entro detto termine (10 gg.). Trascorso tale periodo, il Responsabile 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.
  7. La graduatoria ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
  8. Le progressioni economiche saranno attribuite, per ogni anno, al 50% dei dipendenti dell'ente avente diritto, nel limite delle risorse disponibili.
  9. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, vengono considerati utili i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente nella categoria di appartenenza.



## **ART. 23 – SERVIZIO MENSA/BUONI PASTO**

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del CCNL 14.09.2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.
2. Così come previsto dall'art. 13 CCNL 09.05.2006 per l'area della vigilanza, è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa, che potrà essere collocata anche alla fine di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di P.O. del Servizio competente.

## **ART. 24 - CRITERI RELATIVI ALLA FORMAZIONE**

1. E' destinata annualmente una quota 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 ECCEDENZIA DEL PERSONALE**

### **ART. 25 - ECCEDENZIA DI PERSONALE**

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

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

### **ART. 26 - PREVENZIONE E SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO**

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza

M

egp  
[Signature]

[Signature]

[Signature]

Am. Rubo  
[Signature]

nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.

2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

#### **ART. 27 – COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L.183 del 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. 28 - TUTELA DELLA PRIVACY**

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla vigente normativa Legge 196/2003 e dai Regolamenti UE 679/2016.

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

#### **ART. 29 - 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 CCDI si potranno incontrare annualmente su richiesta di una delle parti.

#### **ART. 30 - NORME FINALI**

1. Il presente Contratto 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. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

**SOTTOSCRIZIONE:**

**Frazzanò, 30 Dicembre 2022**

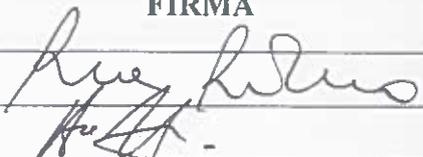
M

20

28/12  
K

d

Am. Arbo

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Dott.ssa Laura Reitano	
2. Componente	Dott. MILETI Antonino	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
FP CGIL	Sebastiano Noto	
CSA RAL	Marco Donato 20/11/11	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:		FIRMA
CSA RAL Rosalba Cammareri		