



**COMUNE DI
SANT'AGATA DI MILITELLO**

Città Metropolitana di Messina

**Contratto Collettivo
Decentrato Integrativo -
Anni 2020/2022**

INDICE

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante.....

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

Art. 3 - Interpretazione autentica.....

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI.....

Art. 4 - Norme di garanzia per i Servizi Pubblici.....

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali.....

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali.....

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori.....

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO.....

Art. 8 - Lavori straordinario.....

Art. 9 - Banca delle ore.....

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE PER LA PRODUTTIVITÀ.....

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

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro - Principi generali.....

Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro.....

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

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

Art. 15 - Indennità di funzione di Polizia Locale.....

Art. 16 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale.....

Art. 17 - Turno.....

Art. 18 - Reperibilità.....

Art. 19 - Premi correlati alla performance organizzativa e individuale.....

Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge-Correlazione.....

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

Art. 22 - Progressione Economica - Criteri e procedure.....

Art. 23 - Servizio Mensa - Buoni Pasto.....

Art. 24 - Criteri relativi alla formazione.....

TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEZZA DI PERSONALE.....

Art. 25 - Eccedenza di personale.....

TITOLO V - PREVENZIONE E SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO.....

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

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

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

TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE.....

Art. 29 - Monitoraggio e verifiche.....

Art. 30 Norme finali.....

COMUNE DI SANT'AGATA DI MILITELLO

(Città Metropolitana di MESSINA)

L'anno Duemilaventuno, il giorno Sedici del mese di Febbraio, alle ore 15,00 e ss., presso la Sede Comunale del Castello Gallego si sono riuniti:

- Delegazione trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
Presidente-Segretario Generale	Cinzia CHIRIELEISON
Componente-Responsabile Area V	Giovanni AMANTEA

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
FP CGIL	Sebastiano NOTO
CISL FP	Alfredo MOBILIA

- Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Sigla	Nominativo
M.G.L.-Regioni Autonomie Locali	Antonino FERRETTA
M.G.L.-Regioni Autonomie Locali	Maria Angela GIGLIO
CISL FP	Calogero GUMINA
M.G.L.-Regioni Autonomie Locali	Fernando STAZZONE
FP CGIL	Giovanni Alessandro TORRE

Il Sig. Noto (FP CGIL) precisa che nell'ambito della riunione del 29/12/2020, in cui si è siglata l'Ipotesi di accordo di CCDI, si è allontanato per motivi sindacali in quanto impegnato in una riunione precedentemente convocata in un altro Comune. Nel ripetere la richiesta formulata nella riunione del 29/12/2020, si dichiara pienamente insoddisfatto in quanto la proposta in merito alle risorse destinate alle P.E.O. non sono state oggetto di dibattito, tantomeno di riscontro da parte della delegazione di parte pubblica, di conseguenza non tenute in considerazione, vanificando la sessione negoziale anno 2020 per tale istituto inapplicato da circa quindici anni. Pertanto afferma che non sottoscriverà l'accordo odierno.

Gumina, Stazzone, Giglio e Ferretta (RSU) ricordano che la discussione sulle P.E.O. era stata già oggetto di dibattito sia nell'ambito della firma dell'Ipotesi di accordo di CCDI del 29/12/2020 sia ampiamente in seno alla ripartizione dei fondi per le risorse decentrate anni 2013-2019, il cui accordo definitivo è stato sottoscritto in data 23/12/2020. In particolare, precisano che sono emerse delle criticità relativamente all'assenza del triennio di valutazione dei dipendenti, necessario per procedere all'attivazione dell'istituto come previsto dall'art. 16 del CCNL-Funzioni locali del 21/05/2018, e che l'eventuale attivazione avrebbe comportato una disparità tra dipendenti e i Responsabili, titolari di posizioni organizzative, che invece hanno la propria valutazione. Sottolineano che, alla luce di ciò, si è rimandata l'attivazione all'anno 2022.

Il Presidente-Segretario Generale conferma che ai fini dell'attivazione dell'istituto delle P.E.O. l'art. 16 del CCNL-Funzioni locali del 21/05/2018 presuppone la valutazione della performance del

triennio precedente, che nell'Ente allo stato per i dipendenti non è stata effettuata, essendo stata portata avanti negli anni precedenti soltanto la valutazione dei Responsabili, titolari di posizione organizzativa.

Torre (RSU) dichiara che concorda con quanto affermato dal Sig. Noto, specificando che ci sia stata un'omissione da parte dei Responsabili che non hanno compilato negli anni precedenti le schede di valutazione, così danneggiando nelle legittime aspettative i dipendenti dell'Ente. Chiede che si attivino le verifiche per accertare le predette omissioni e che si adottino i conseguenti provvedimenti sanzionatori nei confronti dei Responsabili e/o dei loro sostituti, che hanno percepito l'indennità di risultato ove non dovuta. Dichiara di non firmare l'accordo.

Firme:

- Delegazione trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
Presidente-Segretario Generale	F.to Cinzia CHIRIELEISON
Componente-Responsabile Area V	F.to Giovanni AMANTEA

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
FP CGIL	F.to Sebastiano NOTO
CISL FP	F.to Alfredo MOBILIA

- Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Sigla	Nominativo
M.G.L.-Regioni Autonomie Locali	F.to Antonino FERRETTA
M.G.L.-Regioni Autonomie Locali	F.to Maria Angela GIGLIO
CISL FP	F.to Calogero GUMINA
M.G.L.-Regioni Autonomie Locali	F.to Fernando STAZZONE
FP CGIL	F.to Giovanni Alessandro TORRE

Le Parti firmatarie del presente CCDI danno atto di procedere alla correzione di alcuni errori materiali di trascrizione contenuti nell'Ipotesi di accordo sottoscritta in data 29/12/2020, con particolare riferimento all'art. 11, comma 9, all'art. 22, comma 18, nonché per la parte economica 2020 al numero degli addetti allo spazzamento destinatari dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL-Funzioni locali del 21/05/2018 (nota del Responsabile dell'Area III prot. n. 4880 del 11/02/2021).

Al termine della riunione alle ore 17.30, si sottoscrive l'allegato CCDI del personale dipendente del Comune di Sant'Agata di Militello.

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione integrativa 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. n. 150/2009.

Gli accordi, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) e dalle corrispondenti Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti firmatarie del CCNL-Funzioni locali del 21/05/2018.

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;
- ✓ non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla normativa (art. 65 D.Lgs.n. 165/2001, modificato dal D.Lgs.n. 150/2009, disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40, commi 1 e 3-bis, 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.n. 165/2001 introdotto dal D.Lgs.n. 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.n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs.n. 150/2009.

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 dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al Collegio dei Revisori dei conti, corredata da apposita relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, affinché effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifichi la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del contratto integrativo (art. 40-bis del D.Lgs.n. 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 illustrativa e tecnico-finanziaria 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 del D.Lgs.n. 165/2001, come novellato dall'art. 55 del D.Lgs.n. 150/2009).

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL-Funzioni locali del 21/05/2018, è così composta:

Per la parte datoriale:

- Presidente-Segretario Generale;
- Componente-Responsabile dell'Area V.

Per la parte sindacale:

- i componenti della RSU;
- i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
 - FP CGIL
 - UIL FPL
 - CISL FP
 - CSA-Regioni autonomie locali.

Art. 2 -Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Sant'Agata di Militello, inquadrato nelle categorie A-B-C-D del vigente ordinamento professionale CCNL 31/03/1999, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno.
2. Il presente CCDI ha durata triennale (2020-2022), 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-Funzioni locali del 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 decentrato 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-Funzioni locali del 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, 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. 3	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. 1	In caso di smottamento di terreno a seguito di frane
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:

- a. i Responsabili delle Aree, 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 delle Aree 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 L. 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 e alla L.n. 146/1990.

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'O.S. 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 L.n. 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. 13 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 decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
- b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

- 1. Il diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL Quadro del 07/08/1998, è esteso alla RSU.
- 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 la RSU, 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 L.n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la L.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. La RSU e le 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

Ai fini della disciplina e dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli artt. 14 del CCNL 01/04/1999, 38 e 39 del CCNL 14/09/2000 e art. 40 del CCNL 22/01/2004.

1. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro settimanale.
2. 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.
3. 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 01/04/1999.
4. 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 01/04/1999.
5. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile di Area, cui appartiene il dipendente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
6. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 01/04/1999 può essere elevato, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14, per un numero di dipendenti non superiore al 2%.
7. Per quanto non previsto dai contratti nazionali, si applica l'art. 5 del D.Lgs. n. 66/2003 e s.m.i.

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-Funzioni locali 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 PRODUTTIVITÀ

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 dei vigenti contratti;
2. tutti gli istituti contrattuali disciplinati dal presente CCDI nonché dai vigenti CCNL potranno essere erogati solo a seguito della contrattazione per la ripartizione del fondo annuale per le risorse decentrate;
3. le risorse finanziarie vengono distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
4. 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 del D.Lgs.n. 165/2001).

Art. 11 -Indennità condizioni di lavoro - Art. 70 bis CCNL 21/05/2018-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 è di esclusiva competenza del Responsabile di Area, titolare 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.
10. L’individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile di Area, titolare di 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 provvedimento del Responsabile di Area, e a seguito della verifica della sussistenza dei presupposti.

Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro

1. Ai sensi dell’art. 70-bis del CCNL-Funzioni locali del 21/05/2018, gli Enti corrispondono un’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 delle categorie di personale aventi diritto alla predetta indennità avverrà in fase di definizione annuale dell’utilizzazione del fondo di produttività.
3. L’indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 – € 10,00.
4. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione 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 del CCNL-Funzioni locali del 21/05/2018.
6. 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) grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare, resi anche in orario notturno, nonché particolari condizioni, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di valore storico e artistico (peso causale 1);
 - c) 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 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 e 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); svolgimento di attività presso uffici distaccati (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) conduzione cucina (peso 3);
 - g) lavori di manutenzione stradale, verde pubblico (peso 3);
 - h) attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione (peso 5);
 - 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: da 0 a € 1.000,00 nessun maneggio valori (peso causale 0);
- b) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori/Sostituti economi/Ekonomi: da € 1.001,00 ad € 10.000,00 (peso causale 1);
- c) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori/Sostituti economi/Ekonomi: da € 10.001,00 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:

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-D-E-F-G	Lettere H-I

Pesatura rischio	0	1	3	5
Maneggio valori	Nessun maneggio valori (da 0 a € 1.000,00)	Da € 1.001,00 a € 10.000,00	Da € 10.001,00 a 50.000,00	Oltre € 50.001,00
Pesatura maneggio	0	1	3	5
Indice di Ente		Fino a 3.000,00 ab.	Da 3.001 a 15.000 ab.	Enti oltre 15.000 ab.
Pesatura	0	1	3	5

7. 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 1 a 4 punti	€ 2,00*
Da 5 a 6 punti	€ 4,00*
Da 7 a 8 punti	€ 6,00*
Da 9 a 12 punti	€ 8,00*
Oltre 12 punti	€ 10,00*

*Si precisa che i suddetti importi sono da riproporzionare sulla base della disponibilità dello stanziamento annuale per lo specifico istituto contrattuale, salvo l'importo minimo previsto dal contratto.

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

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

Art. 13 -Specifiche Responsabilità art. 70-quinquies, comma 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 caso di assenza o impedimento del Responsabile di Area, titolare 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 responsabilità non coincidono con l'attribuzione delle 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. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta, in sede di prima applicazione della presente piattaforma, dall'individuazione degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo nell'ambito delle direttive impartite dalla Giunta Comunale alla delegazione trattante di parte pubblica. Successivamente l'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Responsabili di Area, titolari di posizione organizzativa, finalizzata alla individuazione degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Responsabile di Area, titolare della 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 e, nel caso in cui intenda rimodulare in aumento o in diminuzione i responsabili dei servizi individuati, dovrà richiedere la convocazione della predetta conferenza.
6. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a € 3.000 annui lordi è determinato in relazione alle seguenti variabili:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	
15 Punti max	Organizzazione (A)
21 Punti max	Complessità (B)
15 Punti max	Livello di autonomia (C)
30 Punti max	Gestione (D)
15 Punti max	Responsabilità (E)
4 Punti 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 dal Responsabile di Area, titolare di posizione organizzativa, 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 dal Responsabile di Area, titolare di posizione organizzativa, e al fine dell'obiettività di valutazione si terrà conto:</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>Livello di autonomia (C)</p> <p>VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti</p> <p>La pesatura delle attività gestite dal Responsabile del Servizio/i viene effettuata dal Responsabile di Area, titolare di posizione organizzativa, e al fine dell'obiettività di valutazione si terrà conto:</p> <p>punti 5: il soggetto svolge incarichi che comportano un livello basso di autonomia operativa</p> <p>punti 10: il soggetto svolge incarichi che comportano un livello medio di autonomia operativa</p> <p>punti 15: il soggetto svolge incarichi che comportano un livello alto di autonomia operativa</p>
--	--

	<p>Gestione (D)</p> <p>VALUTAZIONE MASSIMA 30 punti</p> <p>La pesatura delle attività gestite dal Responsabile del Servizio/i viene effettuata dal Responsabile di Area, titolare di posizione organizzativa, 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'obiettività di valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:</p> <p>punti 10: si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse previste da leggi e regolamenti</p> <p>punti 20: si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse anche se ripetitive che comportano rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.)</p> <p>punti 30: si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse non ripetitive che comportano notevole impegno, rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.)</p>
--	---

	<p>Responsabilità (E)</p> <p>VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti</p> <p>La pesatura delle attività gestite dal Responsabile del Servizio/i viene effettuata dal Responsabile di Area, titolare di posizione organizzativa, e al fine dell'obiettività di valutazione si terrà conto dei seguenti punteggi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilità civile basso-medio-alto (1-3-5)
--	--

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

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

- La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 - i superiori importi, qualora il budget assegnato alle specifiche responsabilità in sede di contrattazione annuale risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.
- L'indennità sarà riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e non competono in caso di assenza dal servizio.

Art. 14 - Specifiche Responsabilità art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/05/2018

- L'indennità di specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL-Funzioni locali del 21/05/2018, di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale dell'Ente, 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 a:
 - addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
 - archivisti informatici;
 - formatori professionali.
 Compensare le specifiche responsabilità:
 - derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - al personale addetto ai servizi di protezione civile.
- Tale indennità non è cumulabile con quella prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL-Funzioni locali del 21/05/2018, se erogata con la stessa motivazione. Non è inoltre cumulabile tra le fattispecie descritte nel comma 1 del presente articolo.
- L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile di Area, 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.
- L'indennità sarà riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e non competono in caso di assenza dal servizio.

Art. 15 - Indennità di funzione di Polizia Locale

- Ai sensi dell'art. 56-sexies del CCNL-Funzioni locali del 21/05/2018 si intendono le seguenti attività:
 - ✓ direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
 - ✓ coordinamento di funzioni e servizi in caso di assenza o impedimento del Responsabile di Area, titolare 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 annui lordi 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 24

1. Complessità giuridica: basso – medio – alto (2 – 6 – 8)

2. Complessità tecnica: basso – medio – alto (2 – 6 – 8)

3. Complessità gestionale: basso – medio – alto (2 – 6 – 8)

B) Grado rivestito: max punti 16

	Grado	Punti
Cat. D	- Commissario capo funzionario	16
	- Commissario ispettore superiore	
Cat. C	- Ispettore Capo	14
	- Ispettore principale	12
	- Ispettore	
	- Assistente Capo	10
- 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)

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 Area della Polizia Locale, titolare della posizione organizzativa, mediante atto formale di

nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'Ufficio del personale. Il Responsabile di Area 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 Area della Polizia Locale.
6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 - 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-Funzioni locali del 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 **€ 2,00**.
3. 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.
4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile di Area della Polizia Locale, titolare della posizione organizzativa, contenente l'attestazione del numero di ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno sulla base dei piani di lavoro, e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'Ufficio del personale.

Art. 17 - Turno

1. Il Comune in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali può istituire turni giornalieri di lavoro. È 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 giornalieri 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 del Responsabile dell'Area, titolare della posizione organizzativa.
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 del CCNL 14/09/2000:
 - 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. 18 - Reperibilità

1. La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento individuate, spetta all'Ente nella sua veste di datore di lavoro. In quella sede, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare, saranno quantificati ed individuati anche i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio o dell'ufficio competente.
2. 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.
5. L'importo, ai sensi dell'art. 24 del CCNL-Funzioni Locali del 21/05/2018 è stabilito in € 10,33 per 12 ore al giorno ed è raddoppiato se la reperibilità ricade in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

Art. 19- Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

1. La performance collettiva, di cui all'art. 8 del D.Lgs.n.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, correlata agli obiettivi assegnati, è subordinata al raggiungimento del singolo obiettivo da parte del Responsabile di Area almeno nella misura del 60%, per come risulterà dalla valutazione del Nucleo.
3. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs.n. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Responsabile di Area, titolare della posizione organizzativa, utilizzando la scheda individuale contenuta nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance". 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.
4. Il premio verrà erogato solo se la valutazione complessiva della performance organizzativa e individuale risulterà almeno pari al 60%.
5. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa e individuale.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. Al fine di definire la quota spettante al singolo dipendente, viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i Responsabili di Area, titolari di posizione

organizzativa, considerando proporzionalmente alla durata eventuali assunzioni o cessazioni in corso d'anno.

8. Il budget destinato annualmente alla performance in sede di direttive da parte della Giunta Comunale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente individuando un budget pro-capite.

9. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL-Funzioni locali del 21/05/2018, il 5% del budget destinato alla performance è attribuito alla maggiorazione del premio individuale che comunque sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 5% del personale valutato, con eventuale arrotondamento all'unità superiore in caso di cifra decimale. A parità di punteggio si terrà conto della maggiore anzianità di servizio complessiva e, a parità di anzianità di servizio, della maggiore età.

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

- valutazioni uguali o superiori al **95%**: 100% del budget individuale;
- valutazione tra il **70%** e il **94,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- valutazione tra il **60%** e il **69,99%**: 30% del budget individuale;
- valutazione inferiore al **60%**: nessuna distribuzione di produttività.

11. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **95%** e superiori al **60%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **90%** nell'Area nella quale si sono prodotti tali avanzi.

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 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 posizione organizzativa., 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. Con decorrenza dall'entrata in vigore del CCNL-Funzioni locali del 21/05/2018, 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 da parte del Nucleo, 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 posizione organizzativa 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. Il budget individuale sarà riproporzionato alle ore prestate in caso di utilizzo in convenzione del dipendente con altro Ente.

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'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 62 del D.Lgs. n. 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 misurazione e valutazione della performance".

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 direttive della Giunta Comunale sulla quota delle risorse stabili da destinare all'istituto, è determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa.

4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri Enti, Amministrazioni e Aziende; in quest'ultimo caso il titolare di posizione organizzativa 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. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti a cui sono irrogate sanzioni disciplinari definitive superiori alla censura (rimprovero scritto) nel biennio precedente.

7. 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.

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

9. Il punteggio massimo complessivo è pari a 100 punti ed è calcolato per 70 punti come media del punteggio ottenuto dalla valutazione per ogni singolo anno del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

10. Gli ulteriori 30 punti, ai fini della graduatoria si attribuiranno sulla scorta dei seguenti parametri e punteggi:

- a) esperienza maturata max punti 15;
- b) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi max punti 15.

11. Ai fini della valutazione dell'esperienza acquisita, si terrà conto della permanenza nella categoria di appartenenza, dall'ultimo passaggio di categoria, assegnando 1 punto per ciascun anno di appartenenza nella categoria fino al massimo indicato nel superiore comma. In caso di assenze a qualsiasi titolo superiori al 50% dei giorni lavorativi negli anni considerati dall'ultimo passaggio di categoria, verranno attribuiti 0,50 punti per ciascun anno.

12. Per quanto riguarda la formazione, verranno tenuti in considerazione i corsi frequentati dall'ultimo passaggio di categoria e comunque nell'ultimo quinquennio, attribuendo:

- 1 punto per corsi di durata pari a 2 giorni con valutazione finale positiva;
- 3 punti per corsi di durata pari a 3 giorni con valutazione finale positiva;
- 5 punti per corsi di durata superiori a 4 giorni con valutazione finale positiva;
- 10 punti per corso/i di perfezionamento e/o master con valutazione finale positiva.

13. A parità di punteggio si terrà conto della maggiore anzianità di servizio complessiva e, a parità di anzianità di servizio, della maggiore età.

14. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni orizzontali, il Responsabile dell'Area nella quale è incardinato l'Ufficio 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.

15. Scaduto detto termine, il Responsabile di Area provvede alla redazione della relativa graduatoria, sulla base dei criteri sopra indicati.

16. La graduatoria viene portata a conoscenza dei singoli richiedenti da parte del Responsabile dell'Area nella quale è incardinato l'Ufficio del 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 in cui è incardinato l'Ufficio del Personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, congiuntamente al Responsabile dell'Area cui appartiene il dipendente, o al suo sostituto nel caso in cui il dipendente sia titolare di posizione organizzativa, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

17. La graduatoria ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

18. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 35% dei dipendenti dell'Ente, elevabile fino al 50% qualora ne ricorrano le condizioni normative.

19. 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 posizione organizzativa dell'Area competente.

Art. 24 - Criteri relativi alla Formazione

1. È 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. È 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 Responsabile di Area si impegna ad elaborare un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE

Art. 25 - Eccedenza di Personale

Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D.Lgs. n. 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 V - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

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

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

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

3. In accordo e con la collaborazione del RLS e della RSU 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.n. 183 del 4 novembre 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 rientrano 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 di cui alla L. n. 196/2003 e dal Regolamento UE 679/2016.

TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 29 - Monitoraggio e verifiche

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

Art. 30 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati, fatti salvi i richiami previsti nel presente contratto, e mantiene la sua efficacia fino a successive modifiche.
2. Copia del presente CCDI verrà trasmesso a ciascun dipendente.

SOTTOSCRIZIONE:**Sant'Agata Militello (ME), 16/02/2021**

- Delegazione trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo-Firma
Presidente-Segretario Generale	F.to Cinzia CHIRIELEISON
Componente-Responsabile Area V	F.to Giovanni AMANTEA

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo-Firma
FP CGIL	Sebastiano NOTO ////////////////
CISL FP	F.to Alfredo MOBILIA

- Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Sigla	Nominativo-Firma
M.G.L.-Regioni Autonomie Locali	F.to Antonino FERRETTA
M.G.L.-Regioni Autonomie Locali	F.to Maria Angela GIGLIO
CISL FP	F.to Calogero GUMINA
M.G.L.-Regioni Autonomie Locali	F.to Fernando STAZZONE
FP CGIL	Giovanni Alessandro TORRE ////////////////

COMUNE DI SANT'AGATA MILITELLO (ME)

CCDI 2020-parte economica

a) Indennità condizioni di lavoro – art. 70-bis del CCNL-Funzioni locali del 21/05/2018

Disagio (art. 12, comma 6, CCDI 2020/2022-parte normativa)

Dipendenti Ufficio Giudice di pace: punti 5 + punti 3 (indice Ente) = punti 8 **(€ 6)**
n. 5 unità (di cui una fino al 31/07 e una fino al 31/08)

Assistenti Scuolabus: punti 5 + punti 3 (indice Ente) = punti 8 **(€ 6)**
n. 3 unità

Rischio (art. 12, comma 6, CCDI 2020/2022-parte normativa)

Addetti acquedotto: punti 5 + punti 3 (indice Ente) = punti 8 **(€ 6)**
n. 4 unità (di cui una fino al 31/05 una dal 01/06)

Addetti spazzamento: punti 3 + punti 3 (indice Ente) = punti 6 **(€ 4)**
n. 10 unità

Addetti verde pubblico: punti 3 + punti 3 (indice Ente) = punti 6 **(€ 4)**
n. 1 unità

Addetti manutenzione: punti 3 + punti 3 (indice Ente) = punti 6 **(€ 4)**
n. 5 unità

Autisti: punti 3 + punti 3 (indice Ente) = punti 6 **(€ 4)**
n. 4 unità

Addetti alle pulizie: punti 1 + punti 3 (indice Ente) = punti 4 **(€ 2)**
n. 13 unità

Maneggio valori (art. 12, comma 6, CCDI 2020/2022-parte normativa)

n. 6 unità di cui:

- n. 3 unità con importi di maneggio valori compresi tra € 10.001,00 ed € 50.000,00: punti 3 + punti 3 (indice Ente) = punti 6 **(€ 4)**

- n. 3 unità con importi di maneggio valori compresi tra € 1.001,00 ed € 10.000,00: punti 1 + punti 3 (indice Ente) = punti 4 **(€ 2)**

**Si precisa che i suddetti importi sono da riproporzionare sulla base della disponibilità dello stanziamento annuale per lo specifico istituto contrattuale, salvo l'importo minimo previsto dal contratto.*

IMPORTO MASSIMO DA DESTINARE ALL'INDENNITÀ CONDIZIONI LAVORO (DISAGIO, RISCHIO E MANEGGIO VALORI): **€ 40.000,00**

- b) **Specifiche responsabilità – art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL-Funzioni locali del 21/05/2018** (art. 13, CCDI 2020/2022-parte normativa)

€ 4.500,00

per n. 3 unità (Vice-comandante vigili, Coordinatrice asilo nido e Responsabile protezione civile) - € 1.500,00 ciascuno

- c) **Specifiche responsabilità – art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL-Funzioni locali del 21/05/2018** (art. 14, CCDI 2020/2022-parte normativa)

€ 350,00 ciascuno per n. 12 unità = **€ 4.200,00**

- d) **Indennità di servizio esterno di Polizia Locale – art. 56 quinquies del CCNL-Funzioni locali del 21/05/2018** (art. 16, CCDI 2020/2022-parte normativa)

IMPORTO MASSIMO DA DESTINARE ALL'INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO DI POLIZIA LOCALE: **€ 3.000,00**

Ai sensi dell'11, comma 9, del CCDI 2020/2022-parte normativa, gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei sopra dettagliati istituti, potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance.

€ 76.265,00 (Fondo totale 2020 al netto degli istituti fissi e ricorrenti)

- € 40.000,00

- € 4.500,00

- € 4.200,00

- **€ 3.000,00 =**

€ 24.565,00 (Fondo 2020 restante)

- e) **Produttività: € 91.720,00 (economie anni precedenti)**

+ € 24.565,00 (Fondo 2020 restante) =

€ 116.285,00 (Produttività da ripartire ai sensi dell'art. 19, del CCDI 2020/2022-parte normativa)

Originale firmato in atti