



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
Provincia di Agrigento

VERBALE DELLA RIUNIONE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA
TRA LE DELEGAZIONI TRATTANTI

L'anno duemilaventitre il giorno undici del mese di maggio alle ore 10,30 presso la sede del Comune di Sant'Angelo Muxaro, in via Pizzo Corvo n. 33, si sono riunite le delegazioni di parte pubblica e sindacale, composte come previsto dall'art. 7 del C.C.N.L. 16/11/2022, per discutere il seguente ordine del giorno:

- Contratto Collettivo Decentrato Integrativo applicativo del ccnl 2019/2021
- Ripartizione fondo accessorio 2023
- Varie ed eventuali.

Sono presenti:

1. DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Dott. Michele Giuffrida Presidente

Rag. Calogero Zuccarello componente

2. DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Organizzazioni sindacali territoriali:

Sig.ra Lorella Capellupo rappresentate C.G.I.L.

Sig. Carlos Bonfanti rappresentante C.I.S.L.

Sig. Francesco Graceffo C.S.A.

Referenti RSU:

Sig.ra Clara Paci

Sig. Giuseppe Russo

Sig. Salvatore Triolo Vitale

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO APPLICATIVO DEL CCNL
2019/2021 E ACCORDO DECENTRATO ECONOMICO**

CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) è lo strumento attraverso il quale il CCNL 2019-2021 (sottoscritto il 16/11/2022) viene applicato nella realtà locale, rendendo l'attuazione delle previsioni contrattuali del Comparto Funzioni Locali più aderenti alle condizioni organizzative specifiche dell'Ente, garantendo la tutela dei diritti dei lavoratori, pari opportunità per lo sviluppo professionale e delle carriere, nonché equità per l'erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte.
2. Il presente CCI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa vigente e va interpretato in modo coordinato tra le fonti (principi fondamentali, norme di legge, clausole del CCNL 2019-2021 e dei precedenti CCNL di comparto per le parti non modificate/abrogate, ecc.).

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 2019-2021, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'Ente e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale ivi compreso il personale comandato o distaccato. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro, gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'Ente e non del Fondo per le risorse decentrate.

Art. 3

Durata, decorrenza, revisione

2. *Il presente CCI ha durata triennale sia per la parte giuridica che economica e ha validità dalla data di sottoscrizione. Conserva efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi*
3. *Le parti concordano che su richiesta anche di una sola, in presenza di fatti nuovi e/o ulteriori intese a livello nazionale, potranno essere convenute eventuali integrazioni del presente CCI.*
4. *Parte integrativa del presente CCI è l'Accordo Decentrato per la destinazione delle somme disponibili nel Fondo risorse decentrate alle varie voci di retribuzione premiale ed incentivante.*
5. *l'Accordo Decentrato per la destinazione delle somme disponibili nel Fondo risorse decentrate del presente CCI dovrà essere oggetto di verifica semestrale e, in presenza di economie e/o elementi di criticità, potrà essere oggetto di nuova contrattazione su richiesta di una delle parti.*
6. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati. Il presente CCI unitamente all'Accordo Decentrato per la destinazione delle somme disponibili nel Fondo risorse decentrate è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente. Esso vincola le parti stipulanti, secondo quanto dispone il codice civile.

Art.4

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

[artt. 3-10 CCNL 2019-2021]

Art. 5

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale. Esso si attua, nel rispetto dell'art. 42 del D. Lgs. 165/2001, attraverso gli strumenti stabiliti dall'ACQ 7/8/1998 e ss.mm.ii., dal CCNQ 4/12/2017 e ss.mm.ii. e dal CCNL 2019-2021.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti

Art. 6

Tempi, modi e forme dell'azione sindacale

1. I tempi, i modi e le forme dell'azione sindacale rappresentano un importante elemento di garanzia su cui calibrare il funzionamento dell'intero sistema delle relazioni sindacali.
2. Le parti firmano accordi che debbono essere esigibili nei tempi dettagliati. Le iniziative unilaterali diventano legittime in caso d'inosservanza degli accordi.

Art. 7

Esercizio delle attività sindacali: strumenti e prerogative

1. L'Amministrazione, in ogni luogo di lavoro, cura l'installazione di bacheche sindacali per le comunicazioni ai lavoratori da parte della RSU e delle OO.SS.
2. L'Amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 del CCNL 2019-2021.

3. La RSU e le OO.SS. rappresentative sono autorizzate a utilizzare i telefoni, i fax, le e-mail e i computer di proprietà dell'Amministrazione per interloquire fra le varie sigle e con le OOSS provinciali.
4. Per le Assemblee dei lavoratori valgono le norme contemplate nel CCNQ del 04/12/2017. Le Assemblee possono essere convocate a livello Territoriale, di Ente, di settore/unità organizzativa o anche per area di classificazione e/o per categoria professionale. Il tempo di percorrenza dalla propria sede di lavoro al luogo dell'Assemblea è compreso tra le assenze giustificate.
5. Ai sensi dell'art. 21 della Legge 300/1970, possono essere indetti dalle RSU e dalle OOSS, previa approvazione dell'assemblea generale dei lavoratori dipendenti dell'Ente, referendum su materie riguardanti l'attività sindacale, concordandone le modalità organizzative con l'Ente. L'Ente metterà a disposizione idonei locali e il supporto necessario, ivi compresi il materiale di cancelleria, per il regolare svolgimento.
6. Relativamente ai permessi sindacali, è confermato quanto segue:
 - I permessi sindacali retribuiti sono utilizzati dai coordinatori di settore sindacali, dipendenti dell'Amministrazione, nel rispetto del monte ore spettante alla OS di appartenenza, appositamente comunicato dall'ufficio preposto, e dalla RSU, secondo le modalità previste dal CCNQ, oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - In applicazione dell'art. 30 della L.300/1970 sono inoltre previste, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art.11 del citato CCNQ. L'amministrazione comunica, con separato conteggio, i permessi fruiti a tale titolo;
 - Oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere per i loro coordinatori di settore Sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNQ, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, anche in 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 alla OS che ha presentato la richiesta del permesso;
 - La durata degli incontri (con il personale, con la RSU e/o con le OO.SS.) convocati dall'amministrazione per consultazioni, confronti, trattative, ecc., non viene conteggiata nel monte ore dei permessi sindacali, ed è considerata come servizio effettivamente prestato.
7. Il sistema delle relazioni sindacali è definito dal CCNL vigente e prevede i seguenti quattro strumenti:
 - Informazione [art. 4 CCNL 2019-2021];
 - Confronto [art. 5 CCNL 2019-2021];
 - Organismo Paritetico per l'Innovazione (negli Enti con più di 70 dipendenti) [art. 6 CCNL 2019-2021];
 - Contrattazione Collettiva Integrativa [artt. 7-8 CCNL 2019-2021].

Art. 8

Incontri della Delegazione trattante per il Confronto e la Contrattazione integrativa

1. Fatte salve le più ampie previsioni del CCNL 2019-2021, di norma:
 - l'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni nei termini temporali stabiliti dal CCNL, con adeguato avviso preventivo;
 - per ogni incontro, nella convocazione, deve essere espressamente previsto l'o.d.g. con in allegato la documentazione necessaria;
 - il Presidente della delegazione trattante verificherà, all'inizio di ogni incontro la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa;
 - di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e le eventuali decisioni; lo stesso dovrà essere sottoscritto dai componenti la delegazione trattante. Nel caso in cui sia necessario un rinvio, dovrà essere fissata la data dell'incontro successivo.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 9

Prima applicazione del nuovo sistema di classificazione

[art. 13 CCNL 2019-2021]

1. Visto che con la nuova classificazione del personale dipendente si vuole mettere l'Ente nelle condizioni di utilizzare al meglio le professionalità dei propri dipendenti che possono così accedere ad un percorso agevole ed incentivante per il proprio sviluppo professionale, le parti concordano che, in generale ed in particolar modo in fase di prima applicazione (entro il 31/12/2025), l'Amministrazione, previa analisi delle necessità strutturali dell'organigramma dell'Ente e delle risorse economiche impiegabili, darà priorità alla copertura dei posti vacanti attraverso la progressione tra le aree da effettuarsi con procedure valutative comparative.
2. Per tali procedure, secondo quanto esplicitato dall'ARAN nelle FAQ: CFL 207, CFL 208 e CFL 209:
 - in sede di prima applicazione, l'Ente può utilizzare anche risorse in misura non superiore allo 0,55% del monte salari del 2018 (L.234/2021 art. 1 comma 612). In tal caso il 100% delle posizioni disponibili può essere attribuito ai dipendenti mediante procedure valutative comparative per progressione tra le aree;
 - qualora l'Ente utilizzi le risorse scaturenti dalle normali capacità assunzionali, dovrà essere prevista una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili, destinata all'accesso dall'esterno, il restante 50% può essere attribuito ai dipendenti mediante procedure valutative comparative per progressione tra le aree.
3. Ai sensi del comma 7 dell'art. 13 del CCNL 2019-2021, devono essere sottoposti a confronto (art. 5 comma 3 lett. o del CCNL 2019-2021) i criteri per l'effettuazione di tali procedure comparative attraverso le quali dovrà essere valutata:
 - l'esperienza maturata nell'area di provenienza;
 - il titolo di studio posseduto;
 - le competenze professionali, acquisite attraverso la formazione certificata e/o l'esperienza.
4. Allo stesso modo deve essere oggetto di confronto il peso percentuale da dare ad ognuno dei suddetti tre fattori, con valore compreso tra 20% e 60%.

Art. 10

Progressione economica all'interno delle aree attraverso differenziali stipendiali Criteri

[art. 7 co.4 lett. c e art. 14 CCNL 2019-2021]

1. La progressione economica all'interno delle aree di classificazione (P.E.I.A.) si realizza attraverso lo strumento della procedura selettiva di area, sulla base di apposite graduatorie con valenza annuale elaborate per area, in cui si confronta il personale appartenente ad ogni singola area (ex categoria). La progressione economica è attivabile annualmente con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'Accordo Decentrato annuale che ha definito il numero di differenziali stipendiali da assegnare e destinato le risorse economiche,
2. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che:
 - negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
 - sono in servizio al 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la procedura selettiva.
 - sono in possesso, al 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la procedura selettiva, di almeno due anni di anzianità nella posizione economica acquisita nell'Ente e/o in altro Ente del comparto Funzioni Locali. Alla determinazione del requisito degli anni di anzianità per l'accesso alla procedura, concorrono anche i periodi di assenza per aspettativa o congedo o distacco sindacale che danno luogo ad anzianità di servizio. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno. Il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il comune di Sant'Angelo Muxaro, per cui nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.
 - negli ultimi due anni non abbiano riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa. Nel caso in cui alla scadenza del termine per la presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso con riserva e, ove rientri in posizione utile in graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa

fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Il dipendente è definitivamente escluso dalla procedura se, all'esito del procedimento, gli è stata comminata una sanzione superiore alla multa.

3. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo determinato e indeterminato in servizio presso l'Ente nonché al personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni e aziende. Per questi ultimi l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
4. La progressione economica è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.
5. Le risorse annualmente destinate alla progressione economica sono ripartite per area.
6. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle capacità culturali e professionali acquisite e certificate anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 del ccnl 2019/2021.
7. Ai criteri per la redazione delle graduatorie di area viene attribuito il seguente peso:
 - a- alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili è riservato un peso massimo del 70%
 - b- all'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente è riservato un peso massimo del 20%
 - c- alle ulteriori capacità culturali e professionali, acquisite anche attraverso percorsi formativi di cui all'art. 55 del ccnl 2019/2021, è riservato un peso massimo del 10%.
8. Per quanto attiene al criterio di cui al precedente punto "a" si conviene che nel caso di prolungata assenza "giustificata", ad esempio per maternità o per cure salvavita, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza.
9. Per quanto inerente al criterio di cui al precedente punto "b", si convengono i seguenti elementi di valutazione con il relativo punteggio:
 - per ogni anno di esperienza lavorativa presso il Comune di Sant'Angelo o in altra amministrazione del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, nell'area di appartenenza, punti 2
 - Per incarichi svolti su atti formali d'incarico.
 - Per le frazioni di anno i punti sono conteggiati proporzionalmente ai mesi lavorati nell'anno, considerando mesi interi le frazioni superiori a quindici giorni;
10. Per quanto inerente al criterio di cui al precedente punto "c", si convengono i seguenti elementi di valutazione con il relativo punteggio:

Competenze linguistiche

- KET inglese / DELF A1 e A2 francese / DELE A1 e A2 spagnolo / Goethe-Zertifikat A1 e A2 tedesco 0,40
- PET inglese / DELF B1 francese / DELE B1 spagnolo / Goethe-Zertifikat B1 tedesco 0,80
- FCE inglese / DELF B2 francese / DELE B2 spagnolo / Goethe-Zertifikat B2 tedesco 1,00
- CAE inglese / DALF C1 francese / DELE C1 spagnolo / Goethe-Zertifikat C1 tedesco 1,50
- CPE inglese / DALF C2 francese / DELE C2 spagnolo / Goethe-Zertifikat C2 e superiori tedesco 2,00

Competenze informatiche

- ECDL Base (4 moduli base)/ MOS 1 programma Office/ EIPASS Basic 0,50

- ECDL Standard (4 moduli base + 3 moduli standard a scelta libera)/ MOS 2 programmi Office/
 - EIPASS 7 moduli user o standard/ PEKIT Expert 1,00

 - ECDL Full standard (4 moduli base + 3 standard scelti da AICA)/ MOS 3 o 4 programmi Office/
 - EIPASS Progressive 1,50

 - ECDL Advanced (1 modulo Advanced a scelta libera)/ MOS Expert 2,00

 - ECDL Expert (3 moduli Advanced su 4 a scelta libera)/ MOS Master/ EIPASS Pubblica amministrazione 2,50
- I punteggi relativi alle competenze di livelli superiori, per la medesima lingua e per le competenze informatiche, assorbono e ricomprendono i punteggi dei livelli inferiori.

Abilitazione professionale all'esercizio di professioni:

- Abilitazione attinente all'ambito lavorativo per il quale non è richiesta laurea 1,50
 - Abilitazione attinente all'ambito lavorativo per il quale è richiesta laurea 2,50
- I punteggi superiori assorbono e ricomprendono gli eventuali punteggi inferiori.
11. Al personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di 6 anni il punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di valutazione di cui al precedente comma 11 è incrementato nella misura del 3%.
12. I criteri da seguire per determinare la priorità tra più lavoratori classificatisi ex aequo nelle selezioni per l'attribuzione della P.E.I.A. sono i seguenti:
- maggiore anzianità di servizio nel livello economico di appartenenza;
 - maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione;
 - titolo di studio superiore
 - maggiore età anagrafica.
13. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi sono riassegnati alle progressioni.

Art. 11

Procedura per le progressioni economiche

1. Per la selezione si attua la procedura indicata di seguito:
 - a. dopo aver concordato, con l'Accordo Decentrato annuale, le risorse economiche da attribuire per la PEIA, il Responsabile di Settore (E.Q.) competente sulla Gestione del Personale approva e pubblica per almeno sette giorni all'albo pretorio e sul sito istituzionale del comune di Sant'Angelo Muxaro il bando per la procedura selettiva;
 - b. i dipendenti che sono in possesso dei requisiti minimi possono fare richiesta di partecipazione nei tempi e modi previsti nel bando;
 - c. l'Ufficio competente sulla Gestione del Personale verifica il possesso di tutti i requisiti di accesso, calcola il punteggio di ciascun dipendente e predispone per ciascuna area di classificazione di cui all'art. 12 del CCNL 2019-2021 l'elenco dei dipendenti che hanno partecipato alla selezione, graduandoli in base al punteggio

riportato dal più alto al più basso;

- d. la progressione economica è attribuita ai dipendenti che risultano in posizione utile in graduatoria rispetto al numero di differenziali economici previsti per l'area di classificazione.
2. Le graduatorie hanno validità per il solo anno della selezione.

INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 12

Generalità sugli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Il CCNL 2019-2021, dall'art. 16 all'art.21, stabiliscono in via generale la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione.
2. Tali incarichi vengono conferiti e graduati previa determinazione di criteri generali da parte degliEnti. Tali criteri, ai sensi dell'art.5 co.3 lett.d e lett.f sono oggetto di preventivo confronto con i soggetti sindacali. A tal fine si richiama quanto esplicitato all'art.1 co.3 del presente CCI.
3. Viene comunque sin da subito concordato che, essendo tali nomine strettamente connesse con il sistema di gestione e valutazione della performance che ha un ciclo annuale, e che anche le E.Q. sono soggette a valutazione annuale (art.18 co.4 CCNL 2019-2021). Gli incarichi possono essere affidati per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore a tre anni, rinnovabili tramite nuovo atto scritto e motivato, fermo restando il principio generale di rotazione raccomandato dall'ANAC.
4. In caso di revoca di incarico questa dovrà essere motivata.

Art. 13

Criteri generali per la determinazione della retribuzione dei titolari di un incarico di EQ

1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato è pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.
2. In fase di prima applicazione di cui al vigente contratto le EQ vanno riconosciute agli attuali titolari di P.O.
3. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati ai titolari di incarichi di EQ.
4. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale e performance organizzativa rapportandola all'importo delle singole retribuzioni di posizione.
5. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 14

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;

- b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. del 9/5/2006;
- c) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57, della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p), del d. lgs. n. 446/1997;
- d) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1 lett. b), del d. lgs. n. 437/1996 (liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore art. 15, comma 2 sexies. d.lgs. n. 546/1992;
- La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato, secondo il seguente schema:

Somma incentivi di legge	Abbattimento indennità di risultato
Fino a € 3.000,00	5%
Da € 3.001,00 a € 5.000,00	8%
Da € 5.001,00 a € 7.000,00	10%
Oltre 7.000,00	15%

RAPPORTO DI LAVORO

Art.15

Orario di servizio

[art. 29 CCNL 2019-2021]

1. Così come previsto dalla normativa vigente, spetta all'Ente stabilire l'orario di servizio e di apertura al pubblico dei vari Servizi/Uffici. Per l'attuazione di tali orari di servizio, l'Amministrazione, nel rispetto dell'orario di lavoro contrattuale di ogni dipendente, si organizza attraverso l'utilizzo degli strumenti contrattuali dell'orario ordinario, orario flessibile, turnazioni, orario multiperiodale, nel rispetto delle previsioni generali del CCNL vigente e, nel caso di utilizzo di risorse del Fondo risorse decentrate, previa contrattazione per l'accordo con la RSU ed OO.SS. sulla destinazione delle stesse.
2. L'orario di servizio è articolato di norma in cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, con un rientro pomeridiano. È previsto un orario di servizio su sei giorni, per alcuni servizi esplicitamente individuati dall'Ente (ad es.: Polizia Municipale, Biblioteca, Cimitero, ...).
3. Qualora il rientro pomeridiano ricada nei giorni 24 e 31 Dicembre, il rientro verrà automaticamente anticipato al 23 e 30 Dicembre se possibile o al primo giorno utile; se ricade nel giorno 14 Agosto il rientro verrà automaticamente anticipato al 13 agosto se possibile o al primo giorno utile.
4. La gestione generale dell'orario di lavoro e di servizio (ritardi, permessi, recuperi orari, ecc.), ad esclusione di quanto già contemplato nel presente CCI, sarà trattata da apposito atto elaborato dall'Ente e sottoposto al Confronto con i soggetti sindacali (Art. 5 co. 3 lett. a e lett. L).

Art. 16

Fasce di flessibilità orarie e Fascia di tolleranza

[art. 7 co.4 lett.p e art. 36 CCNL 2019-2021]

1. Sugli orari di servizio individuati, viene consentita una flessibilità in entrata e in uscita. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici. La flessibilità in entrata ed uscita prevista dall'art. 36 del CCNL vigente deve trovare attuazione nel rispetto del principio testé enunciato.
2. La flessibilità oraria non si applica al personale interessato dalla turnazione.
3. I dipendenti di cui all'art. 36, co. 4, CCNL 2019-2021, su autorizzazione del proprio Responsabile di Settore (E.Q.) trasmessa/comunicata al servizio personale, possono godere di una fascia di flessibilità oraria più ampia, che comunque garantisca la presenza in ufficio nella seguente fascia oraria: da mezz'ora prima a mezz'ora dopo l'orario di ricevimento del pubblico.

4. Qualora uno o più orari di servizio già individuati dovessero successivamente subire modifiche da parte dell'Amministrazione, dovranno, conseguentemente essere verificate ed eventualmente ricontrattate le fasce della flessibilità oraria e la relativa regolamentazione.
5. La flessibilità dell'orario di servizio consente ai dipendenti di posticipare autonomamente (senza richiesta alcuna) l'ingresso e, conseguentemente, l'uscita della medesima giornata lavorativa (per lo stesso arco di tempo). Tale margine di flessibilità è quantificato in un arco di tempo fino ad un'ora la mattina e fino a trenta minuti per il rientro pomeridiano, purché tale flessibilità non intacchi l'orario di ricevimento/apertura al pubblico (quest'ultimo, al fine di permettere lo svolgimento delle istruttorie d'ufficio, non può superare il 50% dell'orario di servizio giornaliero).
6. L'eventuale ritardo sull'orario di ingresso oltre l'arco di flessibilità è da ritenersi fattore saltuario ed eccezionale. Tale ritardo, se contenuto entro ulteriori venticinque minuti, potrà essere automaticamente ed autonomamente recuperato in coda all'orario quotidiano entro il mese di competenza, così da non incidere sulle ore complessive di debito orario. L'eventuale necessità di recupero in mese diverso, dovrà essere concordata con il proprio Responsabile di Settore (E.Q.). In caso di mancato recupero, attribuibile ad inadempienza del dipendente, si procederà con richiamo prima verbale e poi scritto e, in caso di protrarsi dell'inadempienza, si procederà alla proporzionale decurtazione della retribuzione. Identiche considerazioni e procedure vanno applicate per eventuali eccezionali uscite anticipate che non superino i venticinque minuti.
7. Ritardi sull'orario di ingresso che vadano oltre il suddetto limite vanno regolarizzati e considerati come "permessi brevi" regolamentati nel rispetto del presente CCI.
8. Ogni Responsabile di Settore (E.Q.) è tenuto a richiamare, prima verbalmente e poi per iscritto, il dipendente che dovesse risultare reiteratamente ritardatario ai sensi del precedente comma e, in caso di inadempienze, avviare a suo carico un procedimento disciplinare.
9. Il dipendente che abbia specifiche esigenze motivate oppure riconosciuti e documentati particolari stati di infermità, può chiedere di avvalersi di altre forme di flessibilità dell'orario di lavoro che verranno valutate, concesse e formalizzate dal proprio Responsabile di Settore (E.Q.) che dovrà specificare: la flessibilità concessa, la compatibilità della stessa con il principio espresso al comma 1, il periodo di validità. Alla scadenza del periodo, qualora dovessero persistere le esigenze originali, va rifatta l'intera procedura autorizzativa a seguito di presentazione di nuova istanza corredata da nuova documentazione/certificazione. È riconosciuta prioritaria la situazione dei "dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare" e di quelli "impegnati in attività di volontariato", come previsti dall'art. 7 del D. Lgs. n. 165/2001. In tale ambito devono essere anche adeguatamente valutate le esigenze dei dipendenti con obbligo di assistenza ai familiari non autosufficienti o che necessitano di assistenza personale.

Art. 17

Banca delle ore

[art. 7 co.4 lett.o e art. 33 CCNL 2019-2021]

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.
3. In tale conto confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue.
4. Le ore accantonate vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Eventuali ore accantonate e non utilizzate entro tale termine, dovranno essere retribuite.

Art. 18

Pause per recupero energie e per consumazione pasto

[art. 7 co.4 lett.a e artt. 34- 35 CCNL 2019-2021]

1. Ai sensi del comma 8 dell'art. 29 e del comma 1 dell'art. 34 del CCNL 2019-2021, si concorda che per orari di lavoro giornalieri eccedenti le sei ore, ai dipendenti, viene garantita la possibilità di utilizzare un permesso giornaliero di quindici minuti per pausa ristoro ai fini del recupero psicofisico, da fruire a discrezione del dipendente stesso. Tale permesso non necessita di preventiva autorizzazione del Responsabile di Settore (E.Q.).
2. La pausa per la consumazione del pasto non può essere inferiore ai trenta minuti, sia in presenza di mensa

che in caso di utilizzo di buono pasto, ferme restando le deroghe previste dal comma 5 e dell'art. 34 e dal comma 10 dell'art. 35 del CCNL 2019-2021.

3. In esecuzione di quanto contemplato dal comma 10 dell'art. 35 del CCNL 2019-2021, il personale assegnato ai servizi/uffici di Protezione civile, ai servizi/uffici di Polizia Municipale, ai servizi di refezione, ai servizi museali, in funzione delle particolari esigenze di garantire continuità di servizio, possono beneficiare della mensa/buono pasto anche per una pausa pranzo/cena posta ad inizio o a fine del turno lavorativo e quindi non interrutiva dell'attività lavorativa.
4. Le pause di cui ai precedenti commi 1 e 2, vanno registrate attraverso i sistemi elettronici di rilevazione delle presenze utilizzando apposito codice e non sono conteggiate come orario lavorato.

Art. 19

Principi per la pianificazione delle attività di formazione e aggiornamento

[artt. 54-55 CCNL 2019-2021]

1. Ai sensi del comma 3 dell'art.54 e del comma 1 dell'art.55 del CCNL 2019-2021, la formazione del personale è pianificata e programmata dall'Ente, che a tale scopo destinerà una quota annua non inferiore all'1% del monte salari, così come previsto dal co.13 dell'art. 55 del CCNL 2019-2021.
2. La pianificazione e programmazione delle attività formative e di aggiornamento del personale dovranno tenere conto dei principi generali inerenti le pari opportunità tra i lavoratori al fine di favorire, in modo equilibrato, lo sviluppo professionale di ognuno.
3. Le linee generali necessarie per la stesura della suddetta pianificazione e programmazione sono sottoposte al confronto con i soggetti sindacali (Art.5 co. 3 lett. I) così come l'individuazione nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale e di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, garantendo la pari opportunità tra tutti i lavoratori.
4. Al medesimo fine di assicurare la pari opportunità tra i lavoratori, la formazione promossa dalla OO.SS. va riconosciuta valida con le stesse prerogative dei principi per la pianificazione delle attività di formazione e aggiornamento promosse dall'Ente.

Art. 20

Trasferta

[artt. 57-58 CCNL 2019-2021]

1. Le parti concordano che, considerata la dotazione organica dell'Ente priva di personale "autista," si intende per autista (con attribuzione della relativa attività lavorativa) il reale conducente del mezzo, a prescindere dalla qualifica posseduta.
2. L'orario di viaggio è sempre considerato orario lavorato.
3. L'Ente si impegna a definire quanto previsto in materia di copertura assicurativa, stipulando apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. Tale polizza è rivolta alla copertura dei rischi non compresi nell'assicurazione obbligatoria d'interzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e dei beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. L'Ente assume l'impegno di prevedere inoltre, nelle polizze assicurative di tutti i propri mezzi, la copertura dei rischi per danneggiamento del mezzo e dei rischi di lesione/decesso per il conducente e per i trasportati.

Art. 21

Patente di servizio

1. In ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 285/92 Codice della Strada, l'Ente si impegna a predisporre in tempi celeri quanto necessario per il conseguimento della "Patente di servizio".

ART. 22
Reperibilità

2. Spetta alla Amministrazione, nella sua veste di datore di lavoro che organizza e disciplina lo svolgimento delle attività produttive, la decisione circa l'individuazione delle aree di pronto intervento e l'istituzione del servizio di pronta reperibilità, sulla base di una autonoma ed adeguata valutazione delle proprie esigenze organizzative, e dei bisogni operativi e funzionali che sono ritenuti prioritari e che, quindi, devono essere garantiti in ogni momento anche al di là della durata prevista dell'orario di servizio degli uffici.
3. All'interno del servizio o dell'area di attività individuate ai fini della reperibilità, attraverso propri atti gestionali, il responsabile di P.O. competente individua i lavoratori che saranno inseriti nel turno di servizio di reperibilità, definendo gli orari del suddetto servizio, le categorie e i profili dei lavoratori interessati nonché il numero degli stessi a tal fine ritenuto necessario.
4. La reperibilità, in relazione alle esigenze da soddisfare, può concernere anche un solo lavoratore.
5. Il turno di servizio della reperibilità è definito con la cadenza (mensile, bimestrale, ecc.) definita dal responsabile di P.O. competente.
6. Per l'individuazione del personale da collocare in reperibilità è privilegiato il criterio della partecipazione volontaria.
7. Ove ciò non sia effettivamente possibile, la copertura del servizio di reperibilità viene garantita anche attraverso la diretta individuazione da parte del responsabile di settore (E.Q.) competente di lavoratori non volontari tra quelli assegnati al servizio o all'area di attività interessata, tenendo conto, comunque, dei casi che impongono o possono legittimare eventuali forme di esclusione dal servizio
8. I lavoratori possono essere individuati, ove eventualmente necessario, anche tra i dipendenti non appartenenti direttamente al servizio o all'area di attività interessata dalla reperibilità, purché in possesso della categoria e di profilo professionale richiesto per l'espletamento delle mansioni specifiche che potrebbero essere richieste nell'ambito della reperibilità.
9. In tal caso, deve essere acquisita la previa disponibilità del lavoratore o dei lavoratori eventualmente interessati, ed il preventivo consenso del responsabile di settore (E.Q.) di appartenenza dei dipendenti di cui si tratta.
10. Nessun dipendente può essere collocato in reperibilità per più di 6 volte in un mese, a prescindere che questa si riferisca ad uno o più servizi
11. Sono in ogni caso esclusi dal servizio di reperibilità:
 - a) i dipendenti che non possano garantire il raggiungimento della sede di lavoro entro 30 minuti dalla chiamata;
 - b) i lavoratori legittimamente assenti dal servizio per la sussistenza di una delle diverse cause di sospensione del rapporto di lavoro previste sia dalla legge che dal contratto collettivo (ad esempio: malattia, congedo di maternità, aspettative, ecc.
 - c) i lavoratori in ferie, in considerazione della più forte tutela del profilo della fruizione delle ferie derivante dalle disposizioni del D.Lgs.n.66/2003.
12. Lo svolgimento del servizio di reperibilità può essere previsto per tutta la durata dell'anno, per predeterminati periodi temporali, per soli predefiniti giorni della settimana.
13. Nella fissazione dell'articolazione delle fasce di reperibilità, anche sotto il profilo temporale, si tiene conto dei seguenti criteri generali:
 - a) ciascun lavoratore, inderogabilmente, non può essere posto in reperibilità per più di sei volte in un mese.
 - b) la durata del singolo periodo di reperibilità può essere fissata da un minimo di quattro ore ad un massimo di 24 ore;
14. Per ogni periodo di reperibilità di dodici ore giornaliere viene corrisposta un'indennità di € 10,33;
15. Tale importo dell'indennità viene raddoppiato quando il periodo di reperibilità ricade in una giornata festiva, anche infrasettimanale, o nel giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
16. L'indennità di reperibilità, nel valore ordinario o raddoppiato, può essere corrisposta anche in misura ridotta in proporzione alla corrispondente riduzione della durata della reperibilità;
17. Il lavoratore che rende una effettiva prestazione lavorativa durante il periodo di reperibilità, ha diritto:
 - a) a percepire il compenso per lavoro straordinario per le ore effettivamente lavorate;
 - b) oppure, su richiesta dello stesso lavoratore, ad un equivalente riposo compensativo;
18. Ove in un periodo di reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, il lavoratore renda una effettiva prestazione lavorativa, allo stesso si applica solo la diversa e più favorevole disciplina relativa al trattamento per

attività prestata nel giorno del riposo settimanale.

19. Non è possibile, invece, che, relativamente alle ore di lavoro effettivamente rese, il lavoratore possa cumulare i compensi per esse previste, anche sotto forma di riposo compensativo, con la specifica indennità di reperibilità.
20. Pertanto, le ore di lavoro effettivamente prestate devono essere necessariamente scomputate dal periodo di reperibilità, non potendosi tenere conto di esse né ai fini del pagamento della relativa indennità né ai fini dell'eventuale riposo compensativo.
21. Qualora il periodo di reperibilità cada di domenica o nella giornata di riposo settimanale, secondo il turno assegnato, ed anche nel caso in cui nel corso dello stesso non sia stato chiamato ad effettuare alcuna prestazione lavorativa, il lavoratore ha sempre diritto ad un giorno di riposo compensativo.
22. La durata del riposo compensativo è corrispondente a quella del periodo di reperibilità.
23. La fruizione del riposo compensativo, nell'ipotesi di reperibilità ricadente nel giorno del riposo settimanale, non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro della settimana in cui il lavoratore fruisce del riposo stesso.
24. Conseguentemente, il lavoratore, nella settimana nella quale fruisce del riposo compensativo, deve comunque effettuare le 36 ore di lavoro d'obbligo, da ridistribuire nelle altre giornate della stessa settimana.
25. Il dipendente può anche rinunciare a tale tipologia di riposo compensativo mediante una propria manifestazione di volontà, in forma scritta, comunicata al responsabile di P.O. competente ed all'ufficio del Personale.
26. Tale rinuncia, invece, è assolutamente impossibile relativamente al recupero dell'attività prestata nel riposo settimanale.
27. Nel caso in cui, nell'ambito del periodo di reperibilità ricadente di domenica o nel giorno di riposo settimanale, il dipendente abbia reso anche effettive prestazioni lavorative, lo stesso avrà diritto, data la diversità delle situazioni, a due distinte forme di recupero compensativo: una, corrispondente alle sole ore di reperibilità, senza riduzione dell'orario di lavoro nella settimana di fruizione; l'altra, corrispondente alle ore di effettiva prestazione lavorativa, comportante la riduzione dell'orario di lavoro della settimana di fruizione.
28. L'individuazione delle arre di Pronto Intervento e l'individuazione del Servizio di Reperibilità deve avvenire entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento.

Art. 23

Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario dovrà effettuarsi esclusivamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali.
2. L'effettuazione del lavoro straordinario potrà avvenire ed essere retribuito solo previa autorizzazione debitamente motivata del responsabile di P.O. L'utilizzo del lavoro straordinario deve rispondere a criteri di equità ed efficienza.
3. I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art. 14, comma 4 del CCNL 01/04/1999 nel limite massimo individuale di 180 ore. L'eventuale superamento di tale limite, entro la soglia del 2% del personale, è consentito esclusivamente:
 - per attività di diretta assistenza agli organi istituzionali;
 - per interventi connessi a servizi di pronta reperibilità.

TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 24

Individuazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale [art. 7 co. 4 lett.n CCNL 2019-2021 e art. 53 co.2 CCNL 2016-2018]

1. Le parti concordano che, è possibile innalzare fino al 30%, il tetto massimo di cui all'art.53 comma 2 del CCNL 2016-2018, in favore dei dipendenti che abbiano il coniuge o convivente o parenti di 1°-2° grado, che siano:
 - in gravi condizioni di salute;
 - con gravi situazioni di disagio.

2. Preso atto del particolare numero di lavoratori part-time presenti nel Comune di Sant'Angelo Muxaro a seguito delle stabilizzazioni di lavoratori precedentemente a tempo determinato, si evidenzia che tale personale non viene conteggiato nel contingente di cui al comma 2 dell'art. 53 del CCNL 21/05/18. La percentuale indicata in tale articolo contrattuale è da intendersi esclusivamente per i rapporti a tempo pieno che vengono trasformati a tempo parziale.

LAVORO A DISTANZA

Art. 25

Tipologie di Lavoro a distanza [titolo VI CCNL 2019-2021]

1. Il lavoro a distanza è espletabile attraverso le forme del "Lavoro Agile" e/o del "Lavoro da Remoto" normate rispettivamente dal Capo I e dal Capo II del Titolo VI del CCNL 2019-2021 che nel contempo disapplica il Telelavoro.

Art. 26

Lavoro Agile [titolo VI capo I CCNL 2019-2021]

2. Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021 così come convertito con L. 113/2021 e dei conseguenti D.P.R. 81/2022 e Decreto Interministeriale 132/2022, i modelli organizzativi del Lavoro Agile sono determinati dall'Ente all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).
3. La stesura dei predetti modelli organizzativi è redatta nel rispetto degli appositi criteri generali propedeuticamente sottoposti al Confronto con i soggetti sindacali [Art.5 co. 3 lett. I].

Art. 27

Lavoro da Remoto [art. 68 CCNL 2019-2021]

1. La prestazione di Lavoro da Remoto è regolamentata nelle sue linee generali dall'art. 68 del CCNL 2019-2021.
2. I criteri generali per le modalità di attuazione di tale tipologia di lavoro, per l'individuazione dei processi e delle attività effettuabili a distanza e i criteri di priorità per l'accesso a tale tipologia lavorativa, sono propedeuticamente sottoposti al Confronto con i soggetti sindacali [Art.5 co. 3 lett. I].

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 28

Retribuzione accessoria: corresponsione [art. 74 CCNL 2019-2021]

1. Viene concordato che vanno corrisposte mensilmente, nella mensilità seguente a quella di maturazione:
 - compensi per lavoro straordinario e per lavoro effettuato nel giorno di riposo settimanale [art.24, 38 e 39 CCNL 14/09/2000, art. 14 e 16 CCNL 05/10/2001];
 - buoni pasto sostitutivi del servizio mensa [art.35 CCNL 2019-2021].
2. Visto quanto prescritto dal comma 4 dell'art. 8 del CCNL 2019-2021, in aggiunta a quanto previsto dall'art.74 del medesimo CCNL, a partire dalla data di sottoscrizione dell'Accordo Decentrato annuale per la suddivisione del Fondo risorse decentrate, vengono corrisposte mensilmente, nella mensilità seguente a quella di maturazione:
 - indennità condizioni di lavoro [art.70-bis CCNL 2016-2018];
 - indennità di turno [art. 30 CCNL 2019-2021];
 - indennità di reperibilità [art. 24 CCNL 2016-2019];
 - indennità per specifiche responsabilità, attribuite ("a monte" dell'espletamento) con specifico incarico formale [art.84 e 84-bis CCNL 2019-2021];
 - indennità di funzione, attribuite ("a monte" dell'espletamento) con specifico incarico formale [art.97 CCNL 2019-2021];

- indennità di servizio esterno [art.100 CCNL 2019-2021].
- 3. Con la prima corresponsione vengono erogate anche le mensilità arretrate.
- 4. Vengono corrisposte entro il secondo semestre seguente all'annualità di riferimento:
 - i premi correlati alla Performance Organizzativa;
 - i premi correlati alla Performance Individuale;
 - l'indennità di risultato (per gli incaricati di E.Q.)
- 5. Vengono corrisposte ad incarico espletato i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge [art.80 comma 1 lett. g CCNL 2019-2021] ed i compensi ai messi notificatori [art.80 comma 1 lett. h CCNL 2019-2021].

Art. 29

Fondo risorse decentrate: tempistica per la costituzione [art. 8 CCNL 2019-2021]

1. Visto quanto stabilito dal comma 4 dell'art.8 del CCNL 2019-2021, nonché quanto prescritto dal comma 3 dell'art. 40-bis del D. Lgs. 165/2001, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi, la puntuale applicazione degli istituti contrattuali e il pieno rispetto del diritto a poter esercitare le prerogative sindacali previste dalla normativa vigente, la costituzione del fondo dovrà essere effettuata in tempi utili a consentire, entro il 30 aprile di ogni anno, l'avvio della contrattazione sulla destinazione di tali risorse.
2. Qualora la tempistica sull'approvazione del bilancio comunale, e conseguentemente sulla individuazione e quantificazione delle somme da destinare alla parte variabile del fondo, richiedano tempi più lunghi, l'Ente procederà ad una prima costituzione "provvisoria" del fondo assegnandovi le sole risorse di parte stabile che dovranno conseguentemente essere condivise in contrattazione decentrata. Successivamente l'Ente potrà procedere all'integrazione della predetta costituzione e quindi a nuova contrattazione per la destinazione delle ulteriori somme destinate al fondo.
3. Nella costituzione del fondo può essere previsto anche l'impiego di apposite risorse di bilancio da destinare alla componente variabile del fondo, specificatamente per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti programmatici.

Art. 30

Fondo risorse decentrate: ripartizione [art. 7 co.4 lett.a e art. 80 CCNL 2019-2021]

1. Il fondo risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021 viene ripartito dalla Delegazione Trattante attraverso apposito Accordo Decentrato annuale.
2. Nella piena consapevolezza che la contrattazione decentrata sulla ripartizione delle risorse del Fondo da concretezza al principio di dialogo tra le parti e di partecipazione costruttiva in materia di organizzazione, così come espressi nell'art. 3 del CCNL 2019-2021, si concorda che la contrattazione decentrata per la discussione/approvazione del suddetto Accordo Decentrato annuale debba avvenire, quanto prima, all'inizio di ogni anno solare. Nel rispetto di principi, procedure e tempi previsti dal precitato CCNL vigente, le parti assumono l'impegno di avviare non oltre il mese di aprile di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo.
3. Il fondo costituito dall'Ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 5 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, comma 1, del CCNL 2019-2021 e quindi:
 - differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3 lett. b);
 - quote dell'indennità di comparto.
5. Le parti definiscono i criteri per determinare le quote di riparto delle restanti somme annualmente disponibili da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, fermo restando che le nuove progressioni economiche all'interno dell'area (P.E.I.A.), comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
6. Ai sensi del comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021 la parte prevalente delle risorse disponibili, al netto delle risorse specificate al comma 1 del medesimo art. 80, va destinata a:

- a) premi collegati alla performance organizzativa;
- b) premi collegati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, compensi art. 24 c.1 CCNL 14/09/2000 (lavoro effettuato nel giorno di riposo settimanale);
- e) indennità per specifiche responsabilità;
- f) indennità di funzione;

avendo cura di assegnare alla performance individuale una quota non inferiore al 30% delle risorse disponibili nel fondo.

- 7. Qualora parte delle risorse del fondo, dopo la suddivisione effettuata attraverso Accordo Decentrato annuale, non dovessero esser utilizzate, andranno a confluire nel fondo dell'anno successivo, dovendo, tali risorse, rimanere comunque destinate ai dipendenti.
- 8. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 31

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance.

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 79, comma 2, del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa, fermo restando che almeno il 30% delle stesse deve essere destinato alla performance individuale.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. L'attribuzione al personale del compenso incentivante è strettamente correlata agli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi verificato attraverso la valutazione delle performance organizzativa ed individuale nel rispetto delle previsioni di legge così come sono state declinate nel sistema di valutazione della performance dell'Ente.
4. E' esclusa l'erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria o legata ad automatismi comunque denominati.
5. Il sistema degli incentivi monetari dell'Ente ed il conseguente utilizzo della quota di fondo prevista dal CCNL si articola nelle seguenti categorie fondamentali di premi:
 - a) un premio collegato alla performance organizzativa, volta al miglioramento dell'organizzazione dell'Ente al fine di dare migliori servizi alla cittadinanza;
 - b) un premio collegato alla performance individuale, volta alla qualità del contributo assicurato alla propria struttura attraverso i singoli comportamenti professionali;
 - c) un premio collegato al raggiungimento di uno o più obiettivi contenuti in progetti di miglioramento/innovativi o di mantenimento.
6. La valutazione individuale verrà effettuata a cura di ciascun Responsabile di P.O. secondo le regole del vigente sistema di valutazione della performance, con obbligo da parte dello stesso P.O. di un confronto con il lavoratore per la sottoscrizione per accettazione della valutazione.
7. Le risorse per l'incentivazione di cui alle precedenti lettere a), b) e c) saranno ripartite in budget di settore, che verrà assegnato all'inizio di ogni anno in relazione al numero dei dipendenti, fermo restando che almeno il 30% delle risorse assegnate deve essere destinato alla performance individuale.
8. Il premio individuale sarà determinato dal Responsabile di P.O. dividendo l'ammontare del budget destinato per ciascuna delle forme di incentivazione per il totale dei punti attribuiti a tutti i dipendenti partecipanti e moltiplicando il risultato per il punteggio attribuito a ciascuno. A tali fini il punteggio attribuito ai dipendenti part-time sarà calcolato proporzionalmente al relativo orario d'obbligo.
9. I progetti per la produttività di cui alla lett. c) del precedente comma 5 dovranno essere proposti con atto formale dei responsabili di P.O. (E.Q.) e dovranno contenere:
 - le finalità e tempi di realizzazione;
 - il personale interessato;
 - il costo unitario per funzione e complessivo;
 - le modalità di verifica della realizzazione.
10. Il personale coinvolto nei progetti di cui alla lett. c) del precedente comma 5 deve essere sottoposto in linea di principio a rotazione.

Art. 32
Differenziazione del premio individuale

1. La maggiorazione di cui all'art. 81 è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata in ciascun settore fino ad un massimo del 30% dei dipendenti (con arrotondamento per eccesso) indipendentemente dall'area di appartenenza.
2. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari a 90/100. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - a. non aver mai conseguito la maggiorazione
 - b. della media delle valutazioni conseguite nei tre anni antecedenti
 - c. minore anzianità anagrafica.

**CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE
DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE**
[art.5 co.3 lett. b e art.7 co.4 lett. b CCNL 2019-2021]

Art. 33
Ottimizzazione della produttività attraverso il "sistema della performance"

1. Il sistema premiale previsto dalle lettere "a" e "b" del comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021 nonché dall'art. 81 del medesimo contratto, trovano origine nel D. Lgs. n. 150/09 così come modificato/integrato con il D. Lgs. n. 74/17. Secondo tale norma di riferimento (art.3 co.1) "la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento" ed ancora (art.3 co.2) "ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, ..." stabilendo, tra l'altro, che nessun dipendente può essere a priori escluso dal sistema/ciclo della performance nelle sue varie fasi (individuazione dei miglioramenti auspicati, misurazione e valutazione dei risultati, quantificazione e riconoscimento della relativa premialità).
2. L'intero processo relativo alla produttività è attuato attraverso il "ciclo di gestione della performance" sviluppato in maniera coerente con la programmazione finanziaria (anche se questa è gestita in "esercizio provvisorio"). Tale ciclo si sviluppa attraverso le seguenti fasi principali (v. art. 4 D.Lgs.150/09 agg. con D.Lgs.74/17):
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati.
3. In merito agli obiettivi, l'art. 5 della predetta normativa di riferimento, stabilisce che gli stessi devono essere definiti prima dell'inizio del rispettivo esercizio dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione (Responsabili di Settore E.Q.). Tali obiettivi, commisurati con l'organigramma del Settore, devono essere realmente raggiungibili e devono avere le seguenti caratteristiche:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e

- internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
4. L'Amministrazione, in fase di individuazione/formulazione/assegnazione degli obiettivi, indica in modo esplicito, per ognuno di essi, le risorse (umane, strumentali, economico/finanziarie) a disposizione della struttura di riferimento per il raggiungimento degli stessi. Analogamente fa il Responsabile di Settore (E.Q.) nei confronti del personale di riferimento.
 5. Durante lo sviluppo del ciclo, a cadenza prestabilita (normalmente quadrimestrale o al massimo semestrale), deve essere realizzato un monitoraggio delle attività messe in campo per tendere al raggiungimento degli obiettivi e, in funzione dell'andamento riscontrato, potranno essere apportate modifiche/aggiustamenti alle previsioni iniziali.
 6. A conclusione del ciclo annuale, si procede tempestivamente alla valutazione dell'impegno pro-fuso e dei risultati raggiunti, sia per la performance organizzativa che per la performance individuale. Da tale valutazione scaturisce l'applicazione dei sistemi premiali ed il pagamento delle relative somme.
 7. Non possono essere valutati come negativi gli obiettivi non raggiunti o raggiunti parzialmente se tale risultato è dipeso da:
 - mancata assegnazione di adeguate risorse (economiche, strutturali, ecc.);
 - per mancato completamento dell'iter burocratico dipendente da altri Settori e/o dell'Amministrazione (Consiglio, Giunta, ecc.).
 8. L'intero ciclo periodico (di norma annuale) della performance, è monitorato, misurato e valutato.

Art. 34

Principi generali sulle indennità

1. Con il presente CCI, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza di specifica individuazione/nomina effettuata a monte da parte di ogni Responsabile di Settore (E.Q.) nonché delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza, se non diversamente previsto dal CCNL vigente.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente CCI, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore E.Q.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una specifica fattispecie.
7. Per tali indennità le misure sono determinate in sede di Accordo Decentrato annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, nel rispetto dei valori minimi e massimi previsti dal CCNL 2019-2021. Nella determinazione della misura di ogni specifica indennità dovrà tenersi conto del mantenimento di un corretto equilibrio economico tra le stesse seppur nel rispetto delle specificità di ogni categoria destinataria di ogni tipologia di indennità.

Art. 35

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni. Il relativo contingente viene determinato annualmente in sede di destinazione delle risorse finanziarie.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
3. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità
Manuale che espone il lavoratore a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale (esposizione ad agenti chimici, uso di attrezzature pericolose, etc.)	€ 1,00/15,00 al giorno

4. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

5. Vengono individuate le seguenti tipologie:

- orario ordinario superiore a otto ore giornaliere, ad eccezione del personale tenuto ad effettuare rientri a completamento dell'orario settimanale;
- orario di lavoro con inizio della prestazione prima delle ore 07:00;
- orario di lavoro con prestazione lavorativa effettuata in orario pomeridiano, con esclusione del personale turnista.
- attività lavorative che richiedono esposizione continuativa agli agenti atmosferici.
- Esposizione a situazioni di disagio connesse alla destinazione, con atto formale del responsabile di P.O., in via esclusiva e continuativa.

Tipo di attività	Importo indennità
Autista	€ 1,00/15,00 al giorno
Addetto al servizio idrico	€ 1,00/15,00 al giorno

6. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

da euro 5.000,00 a euro 15.000,00 importo indennità 1,50 al giorno;

7. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 50%. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.

8. Il Responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 36
Indennità per specifiche responsabilità
art. 70-bis CCNL 2016- 2018
art. 84 CCNL 2019-2021

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ (ad esclusione del personale con incarico di EQ), debbano intendersi quelle collegate all'affidamento di incarichi che determinano lo svolgimento di compiti e/o di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla restante parte dei dipendenti della stessa categoria.
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente una o più fattispecie di rilevante responsabilità riconducibili alle fattispecie di seguito indicate, conferite al dipendente con l'atto d'incarico:

- responsabilità organizzative e di coordinamento di Servizio/Ufficio/Squadre di operai;
 - responsabilità di procedimento complesso ovvero altri incarichi che impongono l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, con significativi livelli di autonomia gestionale ed operativa.
 - particolare diversificazione dei processi produttivi/amministrativi gestiti con relativa assunzione di responsabilità ed autonomia operativa e/o responsabilità di più servizi attinenti attività tra loro non omogenee;
 - titolarità di funzioni specialistiche connesse a determinate specifiche responsabilità o implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
 - responsabilità di strutture particolarmente complesse o strategiche.
3. Il solo assolvimento dell'incarico di Responsabile del Procedimento non dà diritto alla indennità di responsabilità.
 4. Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono conferite, a monte, con Determina del Responsabile del Settore E.Q. (o, in funzione del tipo di nomina/incarico, con Decreto del Sindaco) che costituisce condizione essenziale per il riconoscimento del compenso.
 5. L'ordinario presidio di attività o servizi, o uffici non può essere considerato sufficiente ai fini di cui sopra, e non può dare origine al riconoscimento del compenso di cui al comma 1, qualora rientri nella categoria propria di appartenenza.
 6. Il compenso per specifiche responsabilità non può superare la somma di euro 3.000,00 annue, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.
 7. In sede di Accordo Decentrato annuale sulla ripartizione delle risorse disponibili, verrà stabilita la misura economica da attribuire all'indennità.
 8. La misura del compenso è commisurata alla durata dell'incarico

Art. 37
Indennità di turno

1. Sono turnati i servizi espletati in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore e che richiedono l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere o settimanali.
2. Al personale turnista competono le maggiorazioni orarie stabilite all'art. 22, comma 5, CCNL integrativo del 14.9.2000. Tale indennità, dovuta per l'articolazione verticale dell'orario di lavoro che si estrinseca nell'alternanza, ancorché non ciclica, turno antimeridiano/pomeridiano e/o notturno, compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.
3. Tutto il personale della struttura individuata partecipa alla effettuazione dei turni. Per particolari e comprovate esigenze di servizio, parte del personale può essere destinato, eccezionalmente e per brevi periodi, all'effettuazione del solo turno antimeridiano/pomeridiano. Nel caso che a detto personale venga disposto il cambio del turno, spetta l'indennità per il giorno di cambio orario e per quello successivo di variazione.
4. Fatto salvo quanto prescritto dal precedente comma nonché le norme che tutelano la maternità, i dipendenti in particolari condizioni fisiche o psichiche, o che godono del diritto allo studio, e per particolari e motivate esigenze del personale, non è consentito eludere la norma disponendo articolazioni dell'orario di lavoro che prevedano l'impiego del personale nel solo turno antimeridiano o pomeridiano nei servizi che erogano servizi per almeno 10 ore giornaliere.
5. I turni notturni, intendendo per tali i turni che ricadano per almeno due ore nella fascia oraria 22.00/06.00, non possono superare il numero di 10 in un mese.
6. L'indennità è corrisposta per le effettive prestazioni lavorative in turno, con esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.

Art. 38
Indennità di lavoro straordinario festivo, notturno e festivo notturno

1. Al personale dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale, di norma coincidente con la domenica, deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL 14/09/2000, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale da titolo, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo o a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, da titolo, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo o a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), del CCNL 14/09/2000, nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.
6. Le indennità previste dal presente articolo saranno corrisposte fino ad esaurimento delle risorse per lavoro straordinario assegnate a ciascun Settore.

Art. 39

Destinazione di una quota parte del rimborso spese di notificazione per incentivi ai messi notificatori

1. In attuazione dell'art. 67 co. 3 lett. f del CCNL 2016-2018, così come consentito dall'art. 79 co. 2 lett. a del CCNL 2019-2021, le parti concordano di destinare una quota parte, pari al 90%, del rimborso spese ricevuto per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria alla parte variabile del Fondo per essere finalizzata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte (comprendente gli oneri riflessi a carico dell'Ente) del rimborso una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.
2. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi sono erogati tra i dipendenti che espletano la funzione di Messo Notificatore, nel seguente modo:
 - il 50% in proporzione alle notifiche effettuate da ogni Messo Notificatore per conto delle Amministrazioni finanziarie;
 - il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente dal personale qualificato/autorizzato a svolgere mansioni di Messo Notificatore.

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 40

Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 2019-2021)

1. Al personale della Polizia Locale che svolge la sua attività in modo continuativo all'esterno, intendendo come tale l'attività svolta per almeno il 60% dell'impegno orario giornaliero, è erogata l'indennità di servizio esterno.
2. 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 la erogazione della indennità è che la stessa sia svolta all'esterno per almeno il 60% dell'impegno orario. In questi casi la misura della indennità di cui al successivo comma 7 è ridotta del 50%.
3. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 60% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inadatto allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
4. Poiché l'espletamento di ogni attività in servizio esterno richiede comunque una preliminare/consequente attività da espletare in ufficio, si concorda che, in ogni caso, l'indennità di cui al presente articolo, non può essere erogata per un numero di giornate superiori ai 2/3 del totale delle giornate lavorate nel mese. A tale limite non concorrono le giornate di servizio prestate per eventi/manifestazioni esterne, quali ad esempio feste patronali, commemorazione dei defunti, manifestazioni sportive e/o culturali, concerti, ecc.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene sulla base dell'esistenza delle condizioni di

cui ai precedenti commi 1 e 2 attestati dal Responsabile del Settore E.Q. in relazione agli ordinidi servizio ed al tipo di servizio effettivamente svolto.

6. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
7. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio comunale viene determinata in € 1,00/15,00 al giorno.
8. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile di P.O.
9. Sono confermate le indennità di € 1.110,84 e di € 780,30, rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'art. 16 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

Art. 41

Indennità di funzione (art. 97 CCNL 2019-2021)

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 97 del CCNL 2019-2021, è istituita l'indennità di funzione per i compiti di responsabilità assolti dal personale della polizia locale, sia esso inquadrato nell'area degli Istruttori o nell'area dei Funzionari ed EQ (ad esclusione del personale con incarico di EQ).
2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quei compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, e quindi collegate all'affidamento di incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla restante parte dei dipendenti della stessa categoria/grado.
3. Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono conferite con Determina del Responsabile del Settore E.Q. o con Decreto del Sindaco, che costituisce condizione essenziale per il riconoscimento del compenso.
4. La corresponsione dei compensi è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate ed è calcolata in riferimento ai mesi di servizio prestato.
5. L'ammontare dell'indennità è determinata in sede di accordo economico decentrato entro la misura massima di € 3.000,00, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
6. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità.

Art. 42

Remunerazione del personale della Polizia Locale che svolge attività e iniziative di privati [art. 56-ter CCNL 21/05/18]

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi "in conto terzi" ed icui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolaridi posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21/05/18 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.
2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.
3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'IRAP.

Art. 43

Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato del personale della Polizia Locale ai fini dell'erogazione della indennità di turno

1. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno, la distribuzione equilibrata ed avvicinata deve essere calcolata su base mensile.

2. Il numero di turni notturni può essere elevato dall'Ente fino a 15 nell'arco di un numero di mesi non superiore a 3, che sono previamente individuati dall'Ente in presenza di specifiche e comprovate ragioni di interesse collettivo, quali ad esempio la vocazione turistica del territorio e la sicurezza urbana e stradale.

Dopo ampia e articolata discussione le parti approvano il CCI 202 parte normativa C.C.I., le parti alle ore 11:00 decidono all'unanimità aggiornare i lavori alle ore 10:00 del giorno 6 giugno 2023.

Letto, confermato e sottoscritto

Delegazione di parte pubblica

Dott. Michele Giuffrida Presidente

Rag. Calogero Zuccarello componente



Delegazione di parte sindacale

Sig.ra Lorella Capellupo rappresentate C.G.I.L.

Sig. Carlos Bonfanti rappresentante C.I.S.L.

Sig. Francesco Graceffo C.S.A.



Referenti RSU - rappresentata da:

Sig.ra Clara Paci

Sig. Giuseppe Russo

Sig. Salvatore Triolo Vitale

