



COMUNE DI COMITINI

Libero Consorzio Comunale di Agrigento



Città del Tricolore

Deliberazione di Giunta Municipale

N. <u>22</u> Del <u>16-03-2022</u>	OGGETTO: APPROVAZIONE VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DEL 27 OTTOBRE 2021 IPOTESI CCDI TRIENNIO 2021/2023
---------------------------------------	--

L'anno **duemilaventidue**, addì sedici.. del mese di marzo..... alle ore 13.45....
nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale nelle seguenti persone:

- | | |
|---------------------------|--------------|
| 1) Dott. Antonino Contino | Sindaco |
| 2) Sig. Francesco Zammuto | Vice Sindaco |
| 3) Sig. Luigi Nigrelli | Assessore |
| 4) Sig. Giuseppe Grado | Assessore |
| 5) Sig.ra Monia Valenti | Assessore |



Assume la presidenza il Dott. Antonino Contino Sindaco del Comune, con la partecipazione del Segretario Comunale Dott. Michele Giuffrida.

Il Sindaco constatata la sussistenza del numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA

Dato atto che la proposta di deliberazione come presentata e munita dei pareri, espressi ai sensi dell'art. 53 della legge N. 142/90 e successive modifiche ed integrazioni, così come recepito dalla L.R. N. 48/91, e degli art. 49 e 147 del D.lgs. 267/2000. del tenore che precede;

Viste le leggi richiamate;

Considerato che gli elementi istruttori e valutativi inseriti nella proposta permettono di accettarla in toto;

Ritenuto pertanto di dovere approvare la proposta senza alcuna variazione;

Attesa la propria competenza ad adottare il presente atto.

DELIBERA

APPROVARE la proposta n. 23 del 16/03/2022 a firma del Responsabile del Settore II Rag. Maria Assunta Grado, con la narrativa, motivazione e dispositivo di cui alla stessa che allegata alla presente ne diviene parte integrale e sostanziale.

☐ **Con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione viene resa immediatamente esecutiva, stante l'urgenza a provvedere.**



COMUNE DI COMITINI

Terra dello Zolfo e delle Zolfare

Libero Consorzio Comunale di Agrigento



Città del Tricolore

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTA MUNICIPALE

Nr. 23 del 16.03.2022

Redatta su iniziativa: ☐ DEL SINDACO ☐ D'UFFICIO

OGGETTO: Approvazione verbale della seduta di contrattazione del 27 ottobre 2021- Ipotesi CCDI triennio 2021/2023

LA RESPONSABILE DEL SETTORE II

Premesso che:

ai sensi dell'art. 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa nel rispetto delle disposizioni dello stesso decreto e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;

la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati;

la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono;

Dato atto che:

in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016- 2018;

l'art. 7 del predetto CCNL individua i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;

l'art. 8, comma 1, del CCNL 21/05/2018 prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4, e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale;

l'art.8, comma 2, del CCNL sottoscritto il 21.05.2018, prevede che l'Ente provveda a costituire la delegazione datoriale abilitata alle trattative per la stipulazione dei contratti decentrati;

Richiamata:

la deliberazione di G.C. n. 60 del 30.09.2021 con la quale si è provveduto alla nomina della delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa e sono state formulate le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la conduzione delle trattative finalizzate alla stipulazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo per il triennio 2021/2023;

Visto il verbale della seduta di contrattazione del 27 ottobre 2021 e preso atto che in tale sede la delegazione trattante di parte datoriale e le organizzazioni sindacali hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto decentrato integrativo normativo per il triennio 2021/2023;

Vista la relazione illustrativa/normativa all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo normativo triennio 2021/2023 prot. n. 1445 del 07/03/2022 del Responsabile del Settore Finanziario e Personale;

Visto il parere n. 8 favorevole del Revisore Unico espresso in data 11/03/2022 ai sensi del disposto dell'art. 40-bis, comma 1, e dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.lgs.n.165/2001 es.m.i;

Visto l'art. 8 del CCNL relativo al personale comparto funzioni locali del 21.05.2018, recante tempi e procedure per la contrattazione decentrata integrativa;

Ritenuto di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo normativo triennio 2021/2023;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

Visto il D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

Visto il C.C.N.L. triennio 2016/2018

Visti i pareri espressi in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'articolo 49 del T.U.EE.LL.

PROPONE

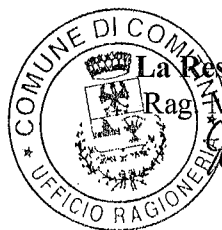
APPROVARE il verbale della seduta di contrattazione del 27 ottobre 2021 nella quale la delegazione trattante di parte datoriale e le organizzazioni sindacali hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto decentrato integrativo normativo per il triennio 2021/2023;

AUTORIZZARE il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, nella persona del Segretario comunale, Dott. Michele Giuffrida, alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo normativo per il triennio 2021/2023, conforme all'ipotesi contrattuale di cui al precedente punto 1.

DEMANDARE al Responsabile del Settore "Finanziario-Personale" tutti gli adempimenti successivi e necessari di carattere finanziario-contabile necessari per l'esecuzione del presente provvedimento.

TRASMETTERE copia della presente delibera all'organo di revisione

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile.



La Responsabile del Settore II
Rag. Maria Assunta Grado

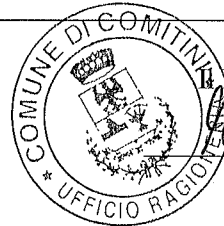
Il Sindaco Comitini, li _____	Il Redattore / o il Responsabile del procedimento Comitini, li <u>16.03.2022</u>	Il Dirigente del Settore Comitini, li <u>16.03.2022</u>
--	--	---

(Pareri espressi ai sensi dell'art. 53 della Legge N. 142/90 e successive modifiche ed integrazioni, così come recepito dalla L.R. N. 48/91, e degli art. 49 e 147 del D.lgs 267/2000):

Parere in ordine alla REGOLARITA' TECNICA:

Vista e condivisa l'istruttoria si esprime parere **FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione di cui sopra, nonché sulla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa di cui all'art.147 bis del D.Lgs 267/2000.

Comitini, li 16.03.2022



Il Responsabile del Settore II

Parere in ordine alla REGOLARITA' CONTABILE:

Attestante, altresì, la copertura finanziaria e l'esatta imputazione della spesa alla pertinente partizione del bilancio e riscontrante la capienza del relativo stanziamento:

Vista e condivisa l'istruttoria si esprime parere **FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione di cui sopra, nonché sulla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa di cui all'art. 147 bis del D.Lgs 267/2000.

Preso nota _____

Comitini, li 16.03.2022



Il Responsabile del Settore II



COMUNE DI COMITINI

Terra dello Zolfo e delle Zolfare

Libero Consorzio Comunale di Agrigento



Città del Tricolore

Piazza Bellacera, n. 1 - 92020 Comitini - Tel. 0922/600029-330 - Partita IVA 00311270847 - Codice Fiscale 80004010841
Sito Web: www.comune.comitini.ag.it - E-mail: ragioneria@comune.comitini.ag.it - PEC: info@pec.comune.comitini.ag.it

Prot. n. 1445 del 07/03/2022

Al Revisore Unico
SEDE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA NORMATIVA 2021/2023 DELLA BOZZA DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMUNE DI COMITINI (sottoscritta il 27/10/2021 parte normativa)

PREMESSA

L'art. 40 del D. Lgs 30.3.2001, n. 165, al comma 3 - sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di controllo di cui all'art. 40-bis, c. 1, stesso Decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il dipartimento della funzione pubblica.

In data 19 luglio 2012, con Circolare n. 25 il MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, aggiornati alla versione del 28/2/2013, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo interno (collegio dei revisori, servizio ragioneria), ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/200 e s.m.i.:

- *contratti integrativi normativi* (ed. articolato), che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale quadriennale stabilito dal CCNL (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo);
- *contratti integrativi economici*, che compiutamente e periodicamente *rendono* conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione del CCNL ad uno specifico anno (Contrattazione Decentrata Integrativa annuale);
- *contratti su specifiche materie* (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal CCNL/CCDI;

Il contratto collettivo decentrato è valido per tutta la vigenza del CCNL, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

Al fine del rilascio del parere di competenza, si trasmette la seguente relazione illustrativa dei contenuti della bozza di contratto decentrato integrativo normativo (di seguito CCI) in attuazione del CCNL 21.5.2018 (di seguito CCNL), premettendo che sarà dato maggiore spazio agli articoli, la cui applicazione è destinata a determinare un diretto impatto di natura economica.

Data di sottoscrizione ipotesi C.C.I.	27 Ottobre 2021 parte normativa
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2021 - 2023
Composizione della delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale	Costituzione delegazione di parte pubblica con deliberazione di Giunta Municipale n. 60 del 30 settembre 2021. Componenti: Dott. Michele Giuffrida Segretario Comunale Presidente Sig. Salvatore Parello settore "Amministrativo, Sociale e Demografico" componente Ing. Giovanni Gentiluomo Responsabile settore "Tecnico e Patrimonio" componente Rag. Maria Assunta Grado Responsabile settore "Finanziario e Personale" componente. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, RSU.
Soggetti destinatari	Personale non dirigenziale
Materie trattate dal contratto integrativo	Contratto collettivo integrativo del personale del comparto del Comune di Comitini - triennio 2021/2023
Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Certificazione del Collegio dei revisori dei Conti in data _____. Eventuali rilievi _____
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione del Commissario Straordinario in sostituzione del Consiglio Comunale n. 14 del 30/12/2020 sono stati approvati il Bilancio autorizzatorio 2020/2022 e il DUP 2020/2022. Con deliberazione di Giunta n. 73 del 29/12/2000 è stato approvato il Piano del fabbisogno del personale triennio 2020/2022. Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità - triennio 2021/2023 - è stato approvato con deliberazione di Giunta n. 19 del 10/03/2021 e pubblicato sul sito web alla sezione "Amministrazione trasparente". Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione ai sensi dei commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.

Le materie oggetto del presente CCI sono annoverate nella elencazione di cui all'art.7 del CCNL, il quale definisce le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa.

Il CCI si compone di n. 19 articoli.

Gli artt. 1, 2 e 3 riguardano rispettivamente l'oggetto, l'ambito di applicazione e la durata triennale (2021/2023) del presente CCI.

L'art. 4 disciplina, in particolare, come risolvere dubbi interpretativi sulle clausole contrattuali e definisce i tempi da rispettare nell'invio di documenti e atti nell'interesse di un proficuo svolgimento dei rapporti tra le parti e di un altrettanto proficuo andamento delle riunioni sindacali.

L'art. 5 richiama e conferma principi generali, in base ai quali alcuni istituti economici devono essere finanziati esclusivamente con la parte stabile del fondo. In ordine alle somme che risulteranno disponibili, le parti decideranno i criteri per il loro utilizzo in relazione agli istituti di

cui all'art. 68, comma 2, del CCNL. Si prevede espressamente che confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

L'art. 6 afferma il principio generale per cui una parte significativa del fondo venga destinata a premiare la performance individuale e organizzativa ed una parte venga destinata a finanziare gli istituti direttamente connessi alla organizzazione ed erogazione dei servizi nell'interesse dei destinatari dei medesimi (utenti/collettività).

L'art. 7 disciplina l'istituto della differenziazione del premio individuale mediante il riconoscimento di un premio aggiuntivo alla percentuale massima del 30% dei dipendenti. Tale premio viene quantificato nel 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

L'art. 8 disciplina i principi generali delle progressioni economiche, i criteri di ammissione alla selezione, i criteri in base ai quali sarà riconosciuto il passaggio ed i criteri di preferenza in caso di parità di punteggio.

L'art. 9 disciplina la nuova indennità di "condizioni di lavoro", che accorpa le precedenti due situazioni di rischio e disagio, con particolare riferimento alla sussistenza delle situazioni, che ne legittimano la erogazione.

Gli artt. 10 e 11 disciplinano le indennità per specifiche responsabilità e i compensi per le responsabilità di particolari Categorie di lavoratori.

L'art. 12 disciplina le modalità di erogazione della retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa, stabilendo che una quota non inferiore al 15% del fondo complessivo destinato alle P.O. sia destinata al risultato.

L'art. 13 regola la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi. In base alla entità dell'incentivo specifico riconosciuto alla P.O., verrà effettuata sulla retribuzione di risultato una riduzione percentuale predeterminata e quantificata dal presente CCI.

Gli artt. 14, 15 e 16 disciplinano le indennità di turno, lavoro straordinario festivo, notturno e festivo notturno e di reperibilità con particolare riferimento agli aspetti demandati appunto alla contrattazione decentrata.

L'art. 17 disciplina una indennità introdotta ex novo dall'art. 56 quinquies del CCNL, la indennità di servizio esterno. Oltre ad essere definito e circoscritto il concetto di continuità della prestazione lavorativa in servizi esterni, condizione richiesta dal CCNL ai fini della legittima erogazione della indennità in esame, viene determinato l'importo giornaliero della medesima indennità in euro due nel rispetto dei valori minimi e massimi fissati dal CCNL rispettivamente in euro uno ed euro dieci.

L'art. 18 disciplina una indennità introdotta ex novo dall'art. 56 sexies del CCNL, la indennità di funzione, che viene a sostituire per tale categoria di personale l'indennità di specifiche responsabilità.

LA RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO/PERSONALE

(Rag. Maria Assunta Grado)



[Handwritten signature]



COMUNE DI COMITINI

Terra dello zolfo e delle zolfare
Libero Consorzio Comunale di Agrigento



Città del Tricolore

VERBALE DELLA RIUNIONE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA TRA LE DELEGAZIONI TRATTANTI

L'anno duemilaventuno il giorno ventisette del mese di ottobre alle ore 11,00 presso la sede del Comune di Comitini, in Piazza Bellacera n. 1, si sono riunite le delegazioni di parte pubblica e sindacale, composte come previsto dall'art. 7 del C.C.N.L. 21 maggio 2018, giusta convocazione prot. n. 6804 del 20.10.2021, per discutere il seguente ordine del giorno:

- Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2021/2023 parte normativa
- Varie ed eventuali.

Sono presenti:

1. DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Dott. Michele Giuffrida	Presidente
Sig. Salvatore Parello	componente

2. DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Organizzazioni sindacali territoriali:

C.G.I.L. rappresentata dal Sig. Piero Aquilino
C.I.S.L. rappresentata dal Sig. Salvatore Parello
U.I.L. rappresentata dal Sig. Luigi Danile dalle ore 12,30

Referenti RSU:

Sig.ra Di Sciacca Catherine
Sig.ra Angela Infantino
Sig.ra Alfonsa Licata Tissi

Premesso che:

- con delibera della G.M. n. 30 del 30/09/2021 è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa e sono state impartite le direttive per la definizione e sottoscrizione del CCBI parte normativa triennio 2021/2023;

Tutto ciò premesso,

Dopo ampia e articolata discussione le parti approvano l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2021 - 2023 nel testo allegato al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2019 -2021

Art. 1

Objetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito 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, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Comitini con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

2. Il presente contratto regola gli aspetti giuridici mentre le modalità di utilizzazione delle risorse economiche da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività sono determinate con cadenza annuale.

3. 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 così medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata, decorrenza, revisione

1. Il presente contratto ha validità dalla data di sottoscrizione e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del nuovo CCNL.

2. Nelle more della rinegoziazione del contratto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

3. Il presente CCI 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 controverse 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 controverse individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 5

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, comma 1, del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 6

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. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
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 al conseguimento di risultati aggregati di settore al quale devono accedere tutti i dipendenti;
 - b) un premio collegato a specifici progetti di Ente o di Settore riservato ad un numero limitato di dipendenti.
6. La valutazione individuale verrà effettuata a cura di ciascun Responsabile di P.O. secondo le regole del vigente sistema di valutazione della performance.
7. Le risorse per l'incentivazione di cui alle precedenti lettere a) e b) saranno ripartite in budget di settore, che verrà assegnato all'inizio di ogni anno in relazione al numero nonché alla composizione per categoria dei dipendenti in forza, con i seguenti coefficienti distinti per categorie:

- cat. A coefficiente 0,80
- cat. B coefficiente 0,90
- cat. C coefficiente 1,00
- cat. D coefficiente 1,10.

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 e per il coefficiente di categoria. 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. b) del precedente comma 5 dovranno essere proposti con atto formale del responsabile di p.o., 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. b) del precedente comma 5 deve essere sottoposto in linea di principio a rotazione.

Art. 7

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. La maggiorazione di cui all'art. 69, comma 2, è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e verrà erogata in ciascun settore fino ad un massimo del 30% dei dipendenti (con arrotondamento per eccesso) indipendentemente dalla categoria 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:

1. non aver mai conseguito la maggiorazione
2. della media delle valutazioni conseguite nei tre anni antecedenti
3. minore anzianità anagrafica.

Art. 8

Progressioni economiche

1. La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo di ripartizione annuale delle somme del salario accessorio in possesso del requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno predetto. Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro 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 nuovo tempo pieno;

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.

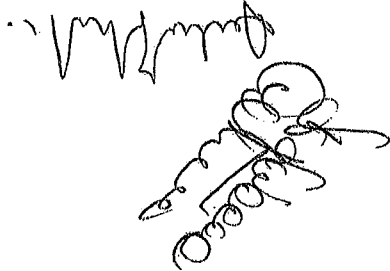
5. Le risorse annualmente destinate alla progressione economica sono ripartite per categorie e posizioni economiche.

6. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alla valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. Il punteggio totale, sulla base del quale viene fornita la graduatoria, è pari alla somma dei punteggi attribuiti sui seguenti elementi:

Esperienza lavorativa
Per ogni anno di esperienza lavorativa presso il Comune di Comitini con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato nella categoria di appartenenza:
1 punto per ogni anno
Per ogni anno di esperienza lavorativa diversa con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato:
0,50 punti per ogni anno.
Per le frazioni di anno i punti sono conteggiati proporzionalmente ai mesi lavorati nell'anno, considerando mesi interi le frazioni superiori a quindici giorni.
Competenze certificate

Competenze linguistiche

KRT inglese / DELF A1 e A2 francese / DELB A1 e A2 spagnolo / Goethe-Zertifikat A1 e A2 tedesco 0,40
PRT inglese / DELF B1 francese / DELB B1 spagnolo / Goethe-Zertifikat B1 tedesco 0,80
PCB inglese / DELF B2 francese / DELB B2 spagnolo / Goethe-Zertifikat B2 tedesco 1,00
CAR inglese / DALF C1 francese / DELC C1 spagnolo / Goethe-Zertifikat C1 tedesco 1,50
CPB inglese / DALF C2 francese / DELB 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.

Valutazione

Somma dei punteggi di valutazione finale annuale della performance individuale nel triennio che precede l'anno nel quale si effettua la progressione.

La valutazione su almeno un anno dei tre costituisce presupposto per la progressione economica.

I criteri da seguire per determinare la priorità tra più lavoratori classificatisi ex aequo nelle selezioni per l'attribuzione della progressione economica orizzontale 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.

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinato alle progressioni, i risparmi sono riassegnati alle progressioni.

Art. 9

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
Attività Manuale che espone il lavoratore a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale (esposizione ad agenti chimici, uso di attrezzature pericolose, etc.)	€ 5,00 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		€ 2,00 al giorno
Addetto al servizio esterno con uso di attrezzature e mezzi meccanici		€ 2,00 al giorno
Addetto al servizio esterno senza uso di attrezzature e mezzi meccanici		€ 1,00 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;
da euro 1.000,00 a euro 4.999,00 importo indennità € 0,50 al giorno

7. In caso di cumulo di attività che presentino 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. 10

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinties, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.

2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, conferite al dipendente con l'atto d'incarico:

- 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 allineati 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. L'ordinario presidio di attività o servizi, 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.

4. Il compenso per specifiche responsabilità non può superare la somma di euro 3.000 annue;

5. L'importo del compenso da riconoscere al singolo dipendente è determinato motivatamente dal responsabile di P.O., in base alle risorse disponibili, secondo criteri di natura quantitativa e qualitativa da illustrare nella relativa disposizione datoriale nel rispetto dei seguenti limiti:

Personale di categoria B da € 500,00 a € 1.000,00
Personale di categoria C da € 750,00 a € 2.000,00
Personale di categoria D da € 1.000,00 a € 3.000,00

6. Al personale a tempo parziale le indennità verranno corrisposte in misura proporzionale al rapporto di lavoro.

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Commento (A1):
Commento (A2R1):

7. La misura del compenso è commisurata alla durata dell'incarico.

Art. 11

Compensi per le responsabilità delle particolari categorie di lavoratori (Art. 70 - quinquies)

1. L'indennità, erogabile al personale di categoria D, C o B, compensa:

Le responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi;

i compiti di responsabilità espressamente affidati agli archivisti informatici;

i compiti di responsabilità espressamente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

3. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda minima di € 150,00 e massima di € 350 in base alle responsabilità conferite. L'importo del compenso da riconoscere al singolo dipendente è determinato motivatamente dal Responsabile di P.O., in base alle risorse disponibili, secondo criteri di natura quantitativa e qualitativa da illustrare nella relativa disposizione datoriale

Art. 12

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

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. 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 alle stesse P.O.

3. 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.

4. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corrispondenza della retribuzione di risultato.

Art. 13

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%

Art. 14

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 prestabilita 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

collezione, turno antimeridiano/pomeridiano e/o notturno, compensa internamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

3. Tutto il personale della struttura partecipa alla effettuazione dei turni. Per particolari e comprovate esigenze di servizio, parte del personale può essere destinata, 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/pomeridiano 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. 15

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 biennio successivo.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale da titolo, alla corrispondenza 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 festivo non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, da titolo, alla corrispondenza 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. 16

Reperibilità

Spetta alla Amministrazione, nella sua veste di datore di lavoro che organizza e disciplina lo svolgimento delle attività produttive, sulla base di una autonoma ed adeguata valutazione delle proprie esigenze organizzative, e dei bisogni reperibilità, la decisione circa l'individuazione delle aree di pronto intervento e l'istituzione del servizio di pronto operativo 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.

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.

La reperibilità, in relazione alle esigenze da soddisfare, può comprendere anche un solo lavoratore.

Il turno di servizio della reperibilità è definito con la cadenza (mensile, bimestrale, ecc.) definita dal responsabile di P.O. competente.

Ove ciò non sia effettivamente possibile, la copertura del servizio di reperibilità viene garantita anche attraverso la diretta individuazione da parte del responsabile di P.O. competente di lavoratori non volontari tra quelli assegnati al servizio o all'attività interessata, tenendo conto, comunque, dei casi che impongono o possono legittimare eventuali forme di esclusione dal servizio.

I lavoratori possono essere individuati, ove eventualmente necessario, anche tra i dipendenti non appartenenti direttamente al servizio o all'attività interessata dalla reperibilità, purché in possesso della categoria e di profilo professionale richiesto per l'esplicitamento delle mansioni specifiche che potrebbero essere richieste nell'ambito della reperibilità.

In tal caso, deve essere acquisita la previa disponibilità del lavoratore o dei lavoratori eventualmente interessati, ed il preventivo consenso del responsabile di P.O. di appartenenza del dipendente di cui si tratta.

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.

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;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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.

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.

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;

Per ogni periodo di reperibilità di dodici ore giornaliere viene corrisposta un'indennità di € 10,33;

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;

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.

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;

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.

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.

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.

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.

La durata del riposo compensativo è corrispondente a quella del periodo di reperibilità.

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.

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.

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.

Tale rinuncia, invece, è assolutamente impossibile relativamente al recupero dell'attività prestata nel riposo settimanale.

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.

10. L'individuazione dello arto di Pronto Intervento e l'individuazione del Servizio di Reperibilità deve avvenire entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento.

Art.17

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che in via continuativa svolge servizi esterni di vigilanza, intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti.
2. 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.
3. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio provinciale viene determinata in € 2,00 al giorno.
4. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile di P.O.

Art. 18

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

[Handwritten signatures and initials on the right margin of the page, including a large 'S' at the top, 'AN' in the middle, and 'Aula Sperh' at the bottom.]

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di Posizione Organizzativa, appartenente al Servizio di Polizia locale, inerte in via continuativa di compiti di responsabilità, è attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies, CCNL 2018, che tiene conto anche del grado rivestito e delle connesse responsabilità da € 500,00 a € 2.000,00.

2. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità.

Art. 19

Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario, in conformità all'art. 38 del CCNL del 14/09/2000, dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità indifferibili ed urgenti e per eventi eccezionali e non programmati.

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.

A questo punto il Presidente, terminati i lavori alle ore 13,00 dichiara chiusa la contrattazione.

Letto, confermato e sottoscritto

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Dott. Michele Giuffrida

Sig. Salvatore Parello

Presidente

componente

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Organizzazioni sindacali territoriali:

C.G.I.L. rappresentata dal Sig. Piero Aquilino

U.I.L. rappresentata dal Sig. Luigi Danile

C.I.S.L. rappresentata dal Sig. Salvatore Parello

Referenti RSU:

Sig.ra Di Sclacca Catherine

Sig.ra Angela Infantino

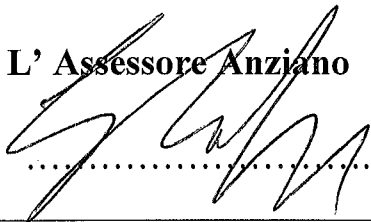
Sig.ra Alfonsa Licata Tissi

Sig. Saverio Colonna
Sig. Salvatore Parello
Sig. Luigi Danile

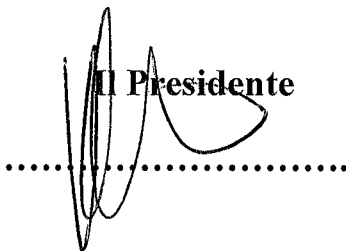
Sig.ra Di Sclacca Catherine

Sig.ra Alfonsa Licata Tissi

L' Assessore Anziano



Il Presidente



Il Segretario Comunale



Il presente atto sarà pubblicato all'Albo
Comunale dal _____ al _____ col n.
..... del Reg. pubblicazioni.

Il Messo

.....

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica, su conforme attestazione del Messo, che la presente deliberazione sarà affissa in copia integrale all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno _____ e vi rimarrà pubblicata per 15 giorni consecutivi dal _____ al _____ ai sensi dell'art. 11, della Legge Regionale 03/12/91, n. 44.

Dalla Residenza Municipale, lì

In fede

Il Segretario Comunale

.....

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 12, comma 1 – 2 della Legge Regionale 03/12/1991, n. 44.

Dalla Residenza Municipale, lì

In fede

Il Segretario Comunale

.....

La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione all'Ufficio

Dalla Residenza Municipale, lì

Il Responsabile dell'Ufficio

.....