



## Comune di Milazzo

(Provincia di Messina)

1° Settore Ufficio Deliberazioni

<b>ORIGINALE</b>	<b>di DELIBERAZIONE della GIUNTA MUNICIPALE</b>
<del>COPIA</del>	

<b>N. 55</b> Registro deliberazioni  Dell'11/03/2021	<b>OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2020.</b>
---	---

L'anno duemilaventuno, il giorno undici del mese di marzo, alle ore 13,05 e segg. nella Sede municipale,

La Giunta municipale di Milazzo si è riunita con l'intervento dei Signori:

N.ro	Cognome	Nome	Qualifica	Presente	Assente
1	MIDILI	Giuseppe	Sindaco	X	
2	ALESCI	Francesco	Assessore	X	
3	ROMAGNOLO	Santi	Assessore		X
4	NICOSIA	Antonio Franco	Assessore	X	
5	DE GAETANO	Giuseppina Beatrice	Assessore	X	
6	MELLINA	Roberto	Assessore		X
7	CAPONE	Maurizio	Assessore	X	
8	MAGISTRI	SIMONE	Assessore	X	

Presiede il Sindaco Dott. Giuseppe Midili.

Partecipa il Vice Segretario Generale Dott. Michele Bucolo.

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza e constatato la presenza del numero legale, invita la Giunta municipale a deliberare sull'argomento di cui in oggetto.

### LA GIUNTA MUNICIPALE

#### In continuazione di seduta

VISTA la proposta di deliberazione di cui in oggetto, il cui testo è riportato nel documento allegato che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

CONSIDERATO che la proposta è munita dei pareri e dell'attestazione prescritti dagli /articoli 53 ce 55 della Legge 08.06.1990, n. 142, che ha modificato l'Ordinamento regionale EE.LL. per effetto dell'art. 1, comma 1, lettera i), della legge regionale 11.12.1991, n. 48, resi /dai Dirigenti competenti come da relazioni in calce alla proposta medesima;

FATTO PROPRIO il contenuto formale e sostanziale del provvedimento proposto;

VISTO l'Ordinamento EE.LL. vigente nella Regione siciliana;

CON VOTI unanimi espressi nei modi e termini di legge;

#### DELIBERA

di approvare la proposta di cui in premessa nel testo risultante dal documento qui allegato per farne parte integrante e sostanziale.

**Con successiva unanime votazione il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente esecutivo.**





Comune di Milazzo  
Città Metropolitana di Messina  
Settore Finanze, Tributi e Personale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. \_\_\_\_\_ DEL \_\_\_\_\_

IL PROPONENTE \_\_\_\_\_

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2020.

Vista l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2020, sottoscritta in data 30/12/2020 dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale.

Dato atto che con lettera protocollo n.13418 del 09.02.2021, integrata dalla nota prot. n. 15991 del 24/02/2021 è stato chiesto all'Organo di revisione contabile di esprimere il parere sull'allegata ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2020 e che tale Organo con nota prot. n. 111 del 24/02/2021 ha espresso parere favorevole attestando la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e gli oneri conseguenti al CCDI;

Ritenuto di provvedere all'approvazione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2020 per la costituzione ed utilizzazione del Fondo per le risorse decentrate;

Ritenuto, pertanto, che sussistano i presupposti per autorizzare il Segretario Generale, in qualità di Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato integrativo per il periodo di che trattasi;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il CCNL Funzioni locali del 21/05/2018;

Visto lo Statuto comunale;

Visto il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

SI PROPONE

di deliberare

1. Di approvare il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2020, come da ipotesi concordata e siglata in sede di delegazione trattante di parte pubblica e dalle Organizzazioni Sindacali;
2. di autorizzare il Segretario Comunale, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla definitiva sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2020 nell'identico testo allegato, quale parte integrante, alla presente deliberazione;

3. di dare atto che sul presente provvedimento sono stati espressi favorevolmente i pareri previsti dall'articolo 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, così come dettagliatamente richiamati in premessa;
4. di dare atto che entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale dovrà essere trasmesso all'A.R.A.N. In via telematica ed al CNEL, ai sensi dell' art.4, comma 5, del CCN-L22/01/2004, ai sensi dell'art. 40Bis del D. Lgs. 165/2001, corredato dalla documentazione richiesta;
5. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134 del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.

**COMUNE DI MILAZZO**  
**CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA**

Prot. n. ....

Data .....

**Relazione tecnico-finanziaria**

**Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 211 del 30.12.2020 rideterminato con determina n. 29 del 09.02.2021 nei seguenti importi<sup>1</sup>:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	773.738
Risorse variabili	0
Residui anni precedenti (eventuale)	0
<b>Totale</b>	<b>773.738</b>

**Sezione I – Risorse stabili**

(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018) - Come certificato dall'organo di revisione contabile	801.891
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	69.543
(3a) INCREMENTO DI EURO 83,20 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE (IN SERVIZIO AL 31.12.2015) - N.B. DAL 2019	28.296
(3b) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME	3.321
(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	26.404
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165)	
(6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO	
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)	
(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI	
(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015	29.123
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>773.738</b>

**NOTA BENE:** I valori di cui ai numeri (3a) e (3b), corrispondenti agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, come chiarito dalla Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG depositata il 18 ottobre 2018.

<sup>1</sup> Per la compilazione delle sezioni successive si consiglia di fare riferimento alla tabella 15 del Conto annuale, allo scopo di avere omogeneità con i dati che verranno comunicati in quella sede.

**Sezione II – Risorse variabili:**

Le risorse variabili sono così determinate:

**a) Risorse variabili soggette a limitazione**

(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(13) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)	
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)	
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)	
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	4.436
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	
(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI	4.436
<b>Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)</b>	<b>0,00</b>

**b) Risorse variabili non soggette a limitazione**

(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011)	
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)	
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	
<b>Totale Risorse variabili non soggette a limitazione</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>0,00</b>

**Sezione III – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
Risorse stabili	773.738
Risorse variabili	0
totale depurato delle voci non soggette al vincolo	773.738
importo p.o e alte professionalita'	69.543
importo fondo prima della verifica del limite 2016	843.281
fondo 2016	799.172
riduzione per superamento limite 2016	44.109
<b>TOTALE FONDO 2020</b>	<b>729.629</b>

**Sezione IV – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Voce non presente

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

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

Non sono regolate dal presente contratto somme per totali € 357.483 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	99.509
Progressioni orizzontali	248.219
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	6.084
Indennità per riclassificazione ex 2 e 5 liv.	2.121
Indennità di direzione operativa	1.550
<b>Totale</b>	<b>357.483</b>

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

### **Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Sono regolate dal contratto somme per complessivi € 192.457, così suddivise:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Progressioni economiche nella categoria	60.000
Indennità di turno	14.000
Indennità di reperibilità - Integrazione	30.000
Indennità "Condizioni di lavoro"	15.000
Indennità per specifiche responsabilità	20.000
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato	40.457
Indennità di funzione (Polizia locale)	10.000
Turnazione (Polizia locale)	14.000
<b>TOTALE</b>	<b>192.457</b>

### **Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

Voce non presente

### **Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	357.483
Somme regolate dal contratto	192.457
Destinazioni ancora da regolare	179.689
<b>Totale</b>	<b>729.629</b>

### **Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Voce non presente

### **Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

**a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo stabili.**

Le risorse stabili ammontano a € 773.738, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia, ) ammontano a € 357.483. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa

sono tutte finanziate con risorse stabili.

**b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;**

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

**c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)**

Per l'anno in corso è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

<b>Descrizione</b>	<b>Anno 2019</b>	<b>Anno 2020</b>	<b>Differenza</b>
Risorse stabili	<b>773.738</b>	<b>773.738</b>	<b>0</b>
Risorse variabili	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Residui anni precedenti	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totale</b>	<b>773.738</b>	<b>773.738</b>	<b>0</b>

**Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

**Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione**

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate:

- per il finanziamento della PEO, della indennità di comparto e delle indennità fisse e continuative a carico del fondo nei relativi capitoli imputati ai centri di costo della spesa fissa del personale nei relativi capitoli di bilancio;
- per altra parte ai capitoli nn. 2155/2, 2155/3 e 2157, oltre gli oneri riflessi previsti nei relativi capitoli di bilancio.

**Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato**

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato.

**Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

La Somma del fondo, disponibile per la contrattazione, come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 211 del 30.12.2020 è impegnato al capitolo 2155/2 del bilancio di previsione finanziario per l'anno 2020

Il Dirigente f.f.  
Il Settore – Finanze, Tributi e Personale  
Dott.ssa Andreina Mazzù

**COMUNE DI MILAZZO**  
**CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA**

Prot. n. ....

Data .....

**Relazione illustrativa**

**Modulo I**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>		Pre-intesa 30 DICEMBRE 2020 Contratto 2020
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Triennio 2020 - 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Mazzù Andreina (Segretario Generale) Componenti: Bucolo Michele, Puleo Giuseppa (Dirigenti)  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: C.G.I.L. F.P., CISL-FP e CSA ( <i>elenco sigle</i> )  Firmatarie della pre-intesa C.G.I.L. F.P., CISL-FP e CSA Firmatarie del contratto: C.G.I.L. F.P., CISL-FP e CSA
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<i>Esempio</i> a) Criteri per la ripartizione delle risorse stabili e variabili b) Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla progressione economica orizzontale c) Criteri per l'attribuzione indennità delle condizioni di lavoro d) Criteri per l'attribuzione indennità per specifiche e particolari responsabilità e) Criteri per l'attribuzione indennità di reperibilità f) Criteri per l'attribuzione indennità per orario notturno, etc. g) Criteri per l'attribuzione indennità di funzione (polizia locale) h) Criteri per l'attribuzione indennità di turno
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data?
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: .....
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del</b>	È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? SI
		È Stato Assolto L'obbligo Di Pubblicazione Di Cui All'art. 11, Cc. 6 E 8, D.Lgs. N. 150/2009? SI

	<b>divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009?
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## Modulo II

**Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

### TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

**Art. 1 Campo di applicazione e durata**

**Art. 2 Servizi minimi essenziali**

**Art. 3 Relazioni Sindacali Art. 3 CCNL 21/05/2018**

**Art. 4 Informazione**

**Art.5 Confronto**

**Art. 6 Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica**

**Art. 7 Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.**

**Art. 8 Salute e sicurezza sui posti di lavoro D. Lgs.vo n. 81/2008**

**Art. 9 Formazione e aggiornamento del personale Art. 49-bis e Art. 49-ter CCNL 21/05/2018**

**Art. 10 Lavoro straordinario**

**Art. 11 Banca delle ore**

**Art. 12 Comitato unico di garanzia e pari opportunità**

### TITOLO II IL TRATTAMENTO ECONOMICO

**Art. 13 Risorse finanziarie**

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalla risorse finanziarie indicate nell'allegato "A" e quantificate in € 773.738,00 come risultante dalla determina del Responsabile del Settore n.211 del 30/12/2020.
2. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.
3. Le risorse "stabili" residue, ammontanti ad € 416.255,00 già decurtate delle somme destinate per:
  - a) progressioni economiche;
  - b) indennità di comparto;
  - c) indennità direzione unità operativa;
  - d) indennità personale asilo nido
  - e) riclassificazione ex II e V livellisaranno utilizzate per compensare effettivi e significativi miglioramenti quali – quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018.
4. Per l'anno 2020 le risorse di cui al comma 3, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.
5. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.

**Art. 14 Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale** (non è stato oggetto di contrattazione)

**Art. 15 Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance** (non è stato oggetto di contrattazione)

**Art. 16 Differenziazione del premio individuale (somme variabili)** (non è stato oggetto di contrattazione)

**Art. 17 Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative** (non è stato oggetto di contrattazione)

1. Per quanto attiene alla disciplina delle Posizioni Organizzative (P.O.) si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 13,14, 15, 17 e 18 del CCNL 21/05/2018.

2. Le risorse per la retribuzione di posizione e risultato delle P.O. è pari ad € 110.000,00 di cui € 69.543,00 già destinare così come stabilito in sede di C.C.D.I. nell'anno 2016 e la restante parte pari ad € 40.457,00 stabilite con la presente.

#### **Art. 18 Progressione economica orizzontale**

Tale istituto per l'anno 2020 viene finanziato con un importo pari ad € 60.000.

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti pari al 70%.

#### **Art. 19 Indennità condizioni di lavoro**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. Tale indennità, per l'anno 2020 interesserà i dipendenti assegnati a tutti i settori.

La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo d'anno.

Le risorse per la remunerazione dell'indennità condizione di lavoro è pari ad € 15.000,00

#### **Art. 20 Indennità per specifiche e particolari responsabilità**

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art.13 e seguenti del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi. Si tratta di particolari responsabilità di carattere aggiuntivo, rispetto alle prestazioni ordinarie di lavoro, formalmente individuate dai competenti Dirigenti/ Responsabili di Area/Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei Servizi e conseguente ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva, deve essere in forma scritta ed adeguatamente motivato.

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, sempre qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile, elettorale ed anagrafe nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Le risorse per l'indennità di responsabilità, di cui al comma 1 del presente articolo, è pari ad € 15.000,00

Le risorse per l'indennità di responsabilità per specifiche funzioni di cui al comma 2 è pari ad € 5.000,00

Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle prestazioni.

#### **Art. 21 Reperibilità**

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore in giornata feriale ed € 20,66 in caso di reperibilità ricadente in giornata festiva. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione,

invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

*Le Aree/Servizi interessati al presente istituto sono:*

- 1)Polizia Locale
- 2)Stato Civile
- 3)Lavori Pubblici

Le risorse per la remunerazione della indennità di reperibilità sono quantificate in € 12.000,00.

#### **Art. 22 Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno**

1. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.

2. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 3.000,00.

#### **Art. 23 Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge** (non è stato oggetto di contrattazione)

#### **Art. 24 Messi Notificatori** (non è stato oggetto di contrattazione)

#### **Art. 25 Orario di lavoro flessibile** (non è stato oggetto di contrattazione)

#### **Art. 26 Welfare Integrativo** (non è stato oggetto di contrattazione)

### **SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE**

#### **Art. 1 Indennità di funzione**

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità

dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.

4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;

b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

I criteri per il riconoscimento di detta indennità nei "CORPI" di P.L., sono:

- 1) Personale che svolge attività complessa (amministrativa, stradale, ambientale, giudiziaria)
- 2) Personale con autonomia nella attività di cui al punto 1
- 3) Personale che svolge attività esterna
- 4) Grado rivestito

Il RANGE di riconoscimento dell'indennità, al fine di renderla compatibile con il grado rivestito e le connesse responsabilità, viene sviluppato su 2 aree economiche, che rappresentano l'ambito di intervento dei parametri sopra indicati, come di seguito descritti:

a) cat. C da € 0 ad € 800,00,

b) cat. D da € 0 ad € 2.000,00:

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 10.000,00.

## **Art. 2 Turnazioni**

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006.

6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 14.000,00.

**Art. 3 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada** (non è stato oggetto di contrattazione)

**Art. 4 Indennità di servizio esterno** (non è stato oggetto di contrattazione)

**Art. 5 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato** (non è stato oggetto di contrattazione)



Istituti contrattuali applicati	Importo
Progressioni economiche nella categoria	60.000
Indennità di turno	14.000
Indennità di reperibilità - Integrazione	30.000
Indennità "Condizioni di lavoro"	15.000
Indennità per specifiche responsabilità	20.000
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato	40.457
Indennità di funzione (Polizia locale)	10.000
Turnazione (Polizia locale)	14.000
<b>TOTALE</b>	<b>192.457</b>

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di C.C.D.I. prevede nuove progressioni economiche, a decorrere dall'1.1.2020, pari al 70% del personale a tempo indeterminato alla data di sottoscrizione dell'ipotesi del C.C.D.I.

Il Dirigente f.f.  
 Il Settore – Finanze, Tributi e Personale  
 Dott.ssa Andreina Mazzù

\*\*\*\*\*





# Comune di Milazzo

Città Metropolitana di Messina

## Collegio dei Revisori dei Conti

Verbale n.111 del 24.02.2021

Il 24 Febbraio 2021 si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Milazzo nelle persone dei Sigg.ri

- Dott. Ginevra Fabio Michele - Presidente
- Dott. Franco Amata - Componente
- Dott. Carmelo Marisca - Componente.

Il Collegio dei Revisori prende in esame l'ipotesi di contratto collettivo integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2020, trasmessa a mezzo pec in data 16 Febbraio 2021 – prot. n. 13418 del 16.02.2021.

L'Organo di Revisione,

**Premesso che:**

- l'art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 30.03.2001 n.165 prevede che "...A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una Relazione illustrativa ed una

1

*Relazione tecnico-finanziaria, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili (...) dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.*

*Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art.40 bis, comma 1...";*

- l'art.8, comma 6, del CCNL del 21.05.2018 comparto Funzioni Locali prevede che "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001";

#### **Vista**

la sotto-elencata documentazione pervenuta al Collegio in data 16.02.2021:

- ipotesi di accordo del contratto decentrato integrativo (CCDI) relativo alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art.68 CCNL Comparto Regione Autonomie Locali, che concerne l'anno 2020 per la parte economica personale non dirigente, sottoscritta dalla delegazione trattante parte pubblica del Comune di Milazzo e dalle R.S.U. e dai rappresentanti sindacali nella seduta del 30 dicembre 2020;

- Relazione Illustrativa e Relazione tecno-finanziaria, prot. n.13418 del 16.02.2021, redatte a cura del Dirigente del Settore Finanze, Tributi e Personale;

- Determinazione Dirigenziale n.2819 del 30.12.2020 avente ad oggetto: "Costituzione fondo risorse decentrate anno 2020";

- Determinazione Dirigenziale n.309 del 09.02.2021 avente ad oggetto: "Fondo risorse decentrate del comparto – esercizio 2020 – integrazione d.d. n.137/2020 per adeguamento limite ex art. 33, comma 2, D.L. n.34/2019, convertito in legge n.58/2019 e s.m.i.";

#### **Preso atto**

che, attraverso la lettura delle due richiamate relazioni, la quantificazione del Fondo previsto per la C.C.D.I. è stata determinata facendo riferimento puntuale all'art. 67, comma 1, del CCNL 2018;

#### **Rilevato**

- che la costituzione del Fondo sottoposto a certificazione è stata determinata nel Modulo 1° della Relazione Tecnico-Finanziaria, dal quale risulta:

   
2  


**- Sezione I - Risorse stabili:**

Anno 2020
€ 773.738,00

**- Sezione II - Risorse variabili:**

Anno 2020
€ 0,00

**- Sezione III - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione:**

Descrizione	Importo
Risorse Stabili	€ 773.738,00
Risorse Variabili	€ 0,00
Importo posizioni organizzative e alte professionalità	€ 69.543,00
Importo fondo prima delle verifiche del limite 2016	€ 843.281,00
Fondo per la contrattazione integrativa 2016	€ 799.172,00
Riduzione per superamento limite Fondo 2016	€ 44.109,00
Totale Fondo per la contrattazione integrativa 2020	€ 729.629,00

**Rilevato**

- che questo Collegio, con propria nota n.26 del 19.02.2021, ha richiesto al Dirigente del Settore Finanziario dei chiarimenti riguardo le modalità di copertura degli oneri del Fondo per la contrattazione integrativa anno 2020 ed, in particolare, ha chiesto di specificare in quale capitolo del Bilancio di Previsione 2020 gli oneri trovano copertura;
- che il Dirigente del Settore Finanziario, con propria nota trasmessa in data 24.02.2021, ha specificato che gli oneri del Fondo per la contrattazione integrativa anno 2020 trovano copertura finanziaria nel Bilancio di Previsione 2020/2022, approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n.118 del 24.12.2020, nell'esercizio finanziario 2020.

   
3  


**Considerato**

che, dalla Relazione Tecno-finanziaria al Modulo IV°, Sezione III^, emerge la compatibilità economico-finanziaria con i vincoli di bilancio e la copertura finanziaria delle spese con gli impegni di seguito specificati:

- capitolo 2155/2, Impegno 931 del 30.12.2020 € 392.255,07 imputato al bilancio di previsione 2020.

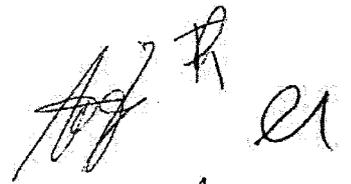
**Preso atto**

di quanto asserito dal Dirigente del Settore Finanze nella Relazione Tecno-finanziaria al Modulo IV°, Sezione I^, denominata "Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione" dove afferma che Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate:

- per il finanziamento della PEO, della indennità di comparto e delle indennità fisse e continuative a carico del fondo nei relativi capitoli imputati ai centri di costo della spesa fissa del personale nei relativi capitoli di bilancio;
- per altra parte ai capitoli nn. 2155/2, 2155/3 e 2157, oltre gli oneri riflessi previsti nei relativi capitoli di bilancio.

Al Modulo IV°, Sezione II^, denominata "Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato", il Dirigente del Settore Finanze dichiara che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato.

Al Modulo IV°, Sezione III^, denominata "Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo", il Dirigente del Settore Finanze dichiara che la Somma del fondo, disponibile per la contrattazione, come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 211 del 30.12.2020 è impegnato al capitolo 2155/2 del bilancio di previsione finanziario per l'anno 2020.

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'A. R.' followed by a large 'e'.

**Tutto ciò premesso,**

quest'Organo di Revisione, verificato che:

- la relazione tecnico finanziaria è stata predisposta in ossequio alle istruzioni emanate con circolare nr. 25, del 19 luglio 2012, del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- I fondi contrattuali per l'anno 2020 sono stati costituiti in conformità alla normativa vigente;
- l'onere scaturente dall'atto di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;
- la costituzione del fondo per la contrattazione integrativa è stata predisposta in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
- in relazione alla propria competenza, ai sensi dell'art.239, lettera b), del D. Lgs. 18.08.2000 n.267, esprime parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria della costituzione del fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2020.

Si invita l'Ufficio di protocollo a trasmettere il presente parere ai Sigg.ri:

Sindaco

Segretario Generale

Dirigente del II° Settore

Milazzo, 24 febbraio 2021

**Il Collegio dei Revisori dei Conti**

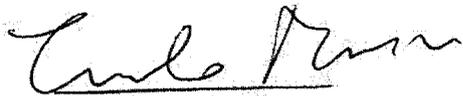
Dott. Fabio Michele Ginevra



Dott. Franco Amata

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Franco Amata', written over a horizontal line.

Dott. Carmelo Marisca

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Carmelo Marisca', written over a horizontal line.

# COMUNE DI MILAZZO

PROV. DI MESSINA

## IPOTESI COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA E NORMATIVA ANNO 2020

L'anno 2020, il mese di dicembre, il giorno trenta, alle ore 10,30, nei locali della sede del Comune, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), parte economica e normativa anno 2020.

### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott. Mazzù Andreina  
Componente: Bucolo Michele  
Componente: Puleo Giuseppa

### DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:  
Chiramonte M.

Locantro A.

Porcino A.

Franco F.

Santoro F.

Otera F.

La Malfa S.

Bonarrigo G.

Calderone F.

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. Italiano M.

CISL-FP Coledi G.

CSA Fotia P.

### LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il CCNL 21/05/2018;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018, si deve procedere alla stipula del C.C.D.I., parte economica anno 2020 e normativa anno 2020, nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 67 e 68 del nuovo CCNL del 21/05/2018;

VISTO l'allegato A denominato "Calcolo del fondo dipendenti risorse stabili e variabili – anno 2020" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con Determina n. 211 del 30/12/2020 ;

### DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/05/2018 l'ipotesi di C.C.D.I. parte normativa ed economica, come appresso trascritto:

#### TITOLO I

#### DISPOSIZIONI GENERALI

##### Art. 1

##### *Campo di applicazione e durata*

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL 21/05/2018, si applica a tutto il personale dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13/07/2016, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica ha validità fino al 31/12/2020 e per la parte normativa ha validità fino al 31/12/2020 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL vigente.

##### Art. 2

##### **Servizi minimi essenziali**

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
  - a) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge; **n. 1 unità categoria C/D**;
  - b) Ufficio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità;
  - c) Ufficio di Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di morte; **n. 1 unità: categoria B/C/D**;

- d) Servizio di Polizia Municipale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento; **n.3 unità**;
  - e) Ufficio Tecnico e Acquedotto, per interventi indifferibili **n. 1 unità categoria B/C**;
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

**Art. 3**

**Relazioni Sindacali**

**Art. 3 CCNL 21/05/2018**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
  - si attua il contemperamento della missione del servizio pubblico con gli interessi dei lavoratori;
  - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
  - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - a) partecipazione
  - b) contrattazione, integrativa, anche a livello territoriale.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
  - **informazione**
  - **confronto**
  - **organismi paritetici di partecipazione**
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs.vo n. 165/2001 e ss.mm.ii. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
6. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti, le quali sono pertanto disapplicate.

**Art. 4**

**Informazione**

**Art. 4 CCNL 21/05/2018**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione dei dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.



**Art.5**  
**Confronto**  
**Art. 5 CCNL 21/05/2018**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. Il confronto può anche essere chiesto dall'ente. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. **Sono oggetto di confronto:**
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - c) l'individuazione dei profili professionali;
  - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di P.O.;
  - e) i criteri per la graduazione delle P.O., ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs.vo n. 165/2001;
  - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15 comma 7 del CCNL 21/05/2018.
  - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
  - i) negli Enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

**Art. 6**  
**Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.
5. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

**Art. 7**  
**Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.**  
**Art. 7 e art. 8 CCNL 21/05/2018**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) La RSU
  - b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, designati dall'organo competente secondo il rispettivo ordinamento.



4. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso CCNL 21/05/2018.
5. Il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018;
6. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale entro 30 giorni dalla stipulazione del CCNL;
7. L'Amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme
8. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono tutte quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso CCNL 21/05/2018.-

#### Art. 8

#### Salute e sicurezza sui posti di lavoro

#### D. Lgs.vo n. 81/2008

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.
2. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

#### Art. 9

#### Formazione e aggiornamento del personale

#### Art. 49-bis e Art. 49-ter CCNL 21/05/2018

Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale attraverso la quale la stessa P.A. svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività.

Le attività di formazione sono rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli Enti, favorendo la crescita professionale del lavoratore in funzione dell'affidamento di incarichi diversi ;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi pubblici;
- garantire l'aggiornamento professionale, anche in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie.

A tal fine:

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the right side, there is a vertical column of signatures, including a large one at the top, followed by several smaller ones. At the bottom center, there are four distinct signatures or initials, some appearing to be initials like 'A' and others being more complex scribbles.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

8. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 del CCNL 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

9. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

10. **Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6 del nuovo CCNL 21/05/2018 (solo per gli Enti con più di 300 dipendenti):**

a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.

11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore **all'1% (uno)** del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

#### Art. 10

##### Lavoro straordinario

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile dell'Area ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.
2. Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente per budget alle Aree/Settori, dandone tempestiva e preventiva comunicazione alle OO. SS. ed alla RSU.
3. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

#### Art. 11

##### Banca delle ore

1. Presso l'Area Personale è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.
2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Responsabile dell'Area che le ha autorizzate al Settore del Personale, sono mensilmente evidenziate nel cedolino stipendiale.
5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.
6. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in economia a favore dell'Ente.

**Art. 12**

**Comitato unico di garanzia e pari opportunità**

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.
2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del DLgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

**TITOLO II**

**IL TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 13**

**Risorse finanziarie**

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalla risorse finanziarie indicate nell'allegato "A" e quantificate in € 773.738,00 come risultante dalla determina del Responsabile del Settore n.211 del 30/12/2020.
2. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.
3. Le risorse "stabili" residue, ammontanti ad € 416.255,00 già decurtate delle somme destinate per:
  - a) progressioni economiche;
  - b) indennità di comparto;
  - c) indennità direzione unità operativa;
  - d) indennità personale asilo nido
  - e) riclassificazione ex II e V livellisaranno utilizzate per compensare effettivi e significativi miglioramenti quali – quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018.
4. Per l'anno 2020 le risorse di cui al comma 3, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.
5. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.

**Art. 14**

**Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale**

**Art. 5 comma 3 lett. b) art. 7 comma 4 lett. b)**

**CCNL 21/05/2018**

1. Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate in € 223.798,00, oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale.
2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore/area al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione DI CUI ALL'ALLEGATO 2 nel rispetto dei criteri di cui alla metodologia di valutazione della performance adottata dall'ente.
3. I criteri adottati per la valutazione della performance organizzativa e individuale sono stabiliti, rispettivamente previo "confronto" e previa "contrattazione", dal vigente sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente. La valutazione, viene effettuata annualmente entro il primo mese



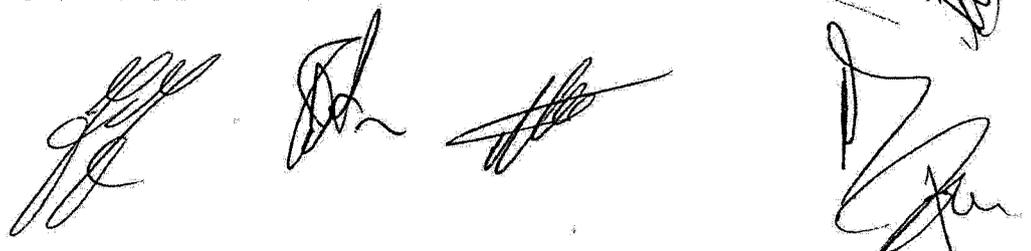
successivo all'anno di riferimento, viene trasmessa al Responsabile dell'Area Personale e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta. Il personale part-time concorre in proporzione oraria.

4. Il dipendente, entro e non oltre 5 giorni dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione, (in questo caso il Responsabile, esaminato il ricorso, entro i 5 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata) o mediante richiesta di contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia.
5. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Responsabili delle Aree ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo.
6. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1/4/99, per come previsto dall'art. 47 c. 2 CCNL 14/9/2000 integrato dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.2004.
7. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.
8. Le percentuali ed i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance, sono :
  - **UNA QUOTA PARI AL (70%) \_\_\_\_\_%** sarà destinata a premiare **la performance organizzativa** secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione (Ai fini dell'assegnazione della relativa indennità, ulteriore criterio può essere quello della presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno);
  - **IL RESTANTE (30%) \_\_\_\_\_%** premierà **la performance individuale** e sarà suddiviso ai Dirigenti/Posizioni Organizzative in relazione:
    - 1) personale loro assegnato (senza tener conto della Categoria di appartenenza)
    - 2) presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno),Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale, sempre secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione o attraverso la scheda di valutazione allegata, non sono considerate assenze dovute a: Malattia (fino a 20 giorni all'anno), infortunio, congedo ordinario e per maternità, terapie salvavita, permessi per donatori di sangue e di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato DPR 2001, permessi per legge 104, recupero prestazioni lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, congedi per donne vittime della violenza.Il calcolo del premio sarà determinato dividendo la somma prevista per il numero complessivo delle valutazioni ottenute dai dipendenti ottenendo così il valore "punto" che, moltiplicato per la valutazione ottenuta, determinerà il premio da assegnare al dipendente.

#### Art. 15

##### *Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance*

1. La quota di risorse per le politiche di sviluppo, pari ad € \_\_\_\_\_, è finalizzata ad obiettivi che si prefiggono di raggiungere risultati ed obiettivi aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente.
2. Agli obiettivi, preventivamente e formalmente approvati a seguito di proposta dei Responsabili, svolti al di fuori del normale orario di servizio, possono partecipare tutti i dipendenti dei settori interessati.
3. Le attività sono remunerate, a consuntivo, ai singoli dipendenti interessati, sulla scorta della documentata presenza, della effettiva partecipazione, nonché dell'apporto qualitativo, certificati dal Responsabile e riguardano:
  4. \_\_\_\_\_ per € \_\_\_\_\_
  5. \_\_\_\_\_ per € \_\_\_\_\_
  6. \_\_\_\_\_ per € \_\_\_\_\_



**Art. 16**

**Differenziazione del premio individuale (somme variabili)**

**Art. 69 CCNL 21/05/2018;**

1. I dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2 del CCNL 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. In applicazione dei commi 1 e 2, si stabilisce che la **percentuale** massima di personale nella fascia valutativa più elevata a cui tale maggiorazione può essere attribuita è del ( ) 25% del personale e che le risorse finanziarie variabili pari ad € \_\_\_\_\_, saranno utilizzate secondo i seguenti criteri:

-VALUTAZIONE OTTIMA: N. \_\_\_ dipendenti; valore complessivo di premialità € \_\_\_\_\_;

-VALUTAZIONE SUFFICIENTE N. \_\_\_ dipendenti; valore complessivo di premialità € \_\_\_\_\_;

-VALUTAZIONE INSUFF. N. \_\_\_ dipendenti; valore complessivo di premialità € ZERO

Il valore medio pro-capite assoluto, è calcolato sommando tutti i valori delle premialità positive conseguite dai dipendenti (escludendo il personale valutato negativamente) e dividendo il prodotto per il numero del personale che ha ottenuto positiva valutazione per ottenere il valore medio pro-capite.

Il valore effettivo del premio aggiuntivo, che non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite, è pari ad € \_\_\_\_\_

**Art. 17**

**Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative**

1. Per quanto attiene alla disciplina delle Posizioni Organizzative (P.O.) si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 13,14, 15, 17 e 18 del CCNL 21/05/2018.

2. Le risorse per la retribuzione di posizione e risultato delle P.O. è pari ad € 110.000,00 di cui € 69.543,00 già destinare così come stabilito in sede di C.C.D.I. nell'anno 2016 e la restante parte pari ad € 40.457,00 stabilite con la presente.

**Art. 18**

**Progressione economica orizzontale**

**Art. 16 CCNL 21/05/2018**

Tale istituto per l'anno 2020 viene finanziato con un importo pari ad € 60.000.

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti pari al 70%, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 8.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione al raggiungimento degli obiettivi generali dell'ente quali il riallineamento dell'Ente e il piano delle stabilizzazioni e sulla valutazione individuale del ultimo anno tenendo conto dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

I criteri sono i seguenti:

-Incidenza della valutazione 60%;

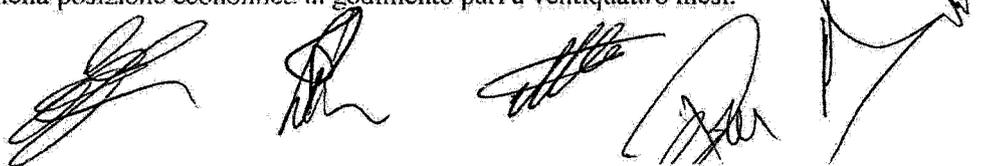
-Incidenza esperienza maturata 20% ( periodo di permanenza nella precedente posizione economica);

-Incidenza competenza acquisita 20% ( percorsi di formazione con rilascio di attestati).

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.

5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.



7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.
8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. La valutazione compete al Responsabile d'Area a cui il dipendente è assegnato, tramite apposita scheda di valutazione ALLEGATO 3.
10. A parità di punteggio vale l'anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità, vale l'anzianità anagrafica. Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al responsabile che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Responsabile, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.
11. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio richieste secondo la propria disciplina.

**Art. 19**

**Indennità condizioni di lavoro**

**Art. 70-bis CCNL 21/05/2018**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. Tale indennità, per l'anno 2020 interesserà i dipendenti assegnati a tutti i settori.

**-La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo d'anno.**

SI CONVIENE:

**1) Fattori di disagio:**

essendo il **disagio** una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di natura spaziale, temporale, strumentane ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;
- b) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività;
- c) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato;
- d) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale;
- e) disagio connesso alla disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi necessarie al funzionamento del servizio;

**2) Fattori di rischio:**

I fattori rilevanti di rischio sono: utilizzo di materiali (agenti chimici-biologici-fisici-radianti-gassosi-conduzione di mezzi meccanici/elettrici/a motore- uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni); attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre

malattie infettive, in condizioni potenzialmente insalubri di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

### 3) Fattori del maneggio valori:

I fattori del maneggio valori sono: dipendenti adibiti in via continuativa, per l'espletamento delle mansioni di competenza, a funzioni che comportano necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante), Agente contabile

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- Dai rendiconti annuali resi dagli Agenti contabili;
- Dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

**Le risorse per la remunerazione dell'indennità condizione di lavoro è pari ad € 15.000,00**

## Art. 20

### Indennità per specifiche e particolari responsabilità

#### Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018;

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art.13 e seguenti del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi. Si tratta di particolari responsabilità di carattere aggiuntivo, rispetto alle prestazioni ordinarie di lavoro, formalmente individuate dai competenti Dirigenti/ Responsabili di Area/Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei Servizi e conseguente ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva, deve essere in forma scritta ed adeguatamente motivato.

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, sempre qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile, elettorale ed anagrafe nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

**Le risorse per l'indennità di responsabilità, di cui al comma 1 del presente articolo, è pari ad € 15.000,00**

**Le risorse per l'indennità di responsabilità per specifiche funzioni di cui al comma 2 è pari ad € 5.000,00**

Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle prestazioni.

## Art. 21

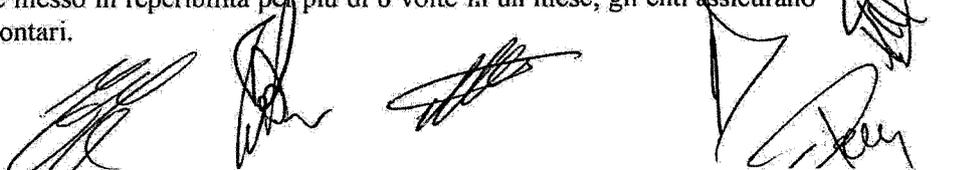
### Reperibilità

#### Art. 24 CCNL 21/05/2018

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore in giornata feriata ed € 20,66 in caso di reperibilità ricadente in giornata festiva. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.



4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

*Le Aree/Servizi interessati al presente istituto sono:*

1) *Polizia Locale*

2) *Stato Civile*

3) *Lavori Pubblici*

**Le risorse per la remunerazione della indennità di reperibilità sono quantificate in € 30.000,00.**

#### *Art. 22*

##### *Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno (art. 24 comma 5 CCNL 14/09/2000 – art. 14 CCNL 5/10/2001)*

1. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.
2. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 3.000,00.

#### *Art. 23*

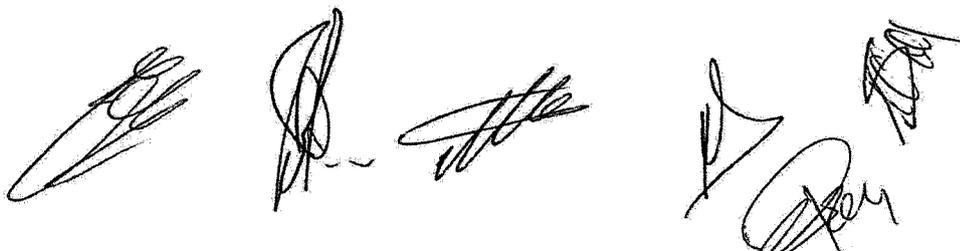
##### *Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge (art. 17, comma 2, lettera c) CCNL 1/4/1999)*

Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano la progettazione di opere pubbliche (dopo l'approvazione del relativo Regolamento), gli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, all'Avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in modo forfettario in € \_\_\_\_\_, saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.-

#### *Art. 24*

##### *Messi Notificatori*

- 1- In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f), ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al \_\_\_\_\_ % del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
- 2- L'erogazione degli incentivi ai Messi Notificatori, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile del Servizio con conseguente carico di responsabilità.



**Art. 25**  
**Orario di lavoro flessibile**  
**Art. 27 CCNL 21/05/2018**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi \_\_\_\_\_, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita di 1 ora(\_\_\_\_\_). Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. Nella definizione di tale tipologia di orario, si è tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
  - siano affetti da patologie che richiedano terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

**Art. 26**  
**Welfare Integrativo**  
**Art. 72 CCNL 21/5/2018**

*L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito degli strumenti di carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, possono concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:*

- 1) *Iniziative di sostegno al reddito delle famiglie in presenza di un reddito familiare inferiore ad € .....*;
- 2) *Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli in presenza di un reddito familiare inferiore ad €.....;*
- 3) *Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;*
- 4) *Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore dei dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;*
- 5) *Polizza sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal SSN.*
- 6) *Borse di studio*

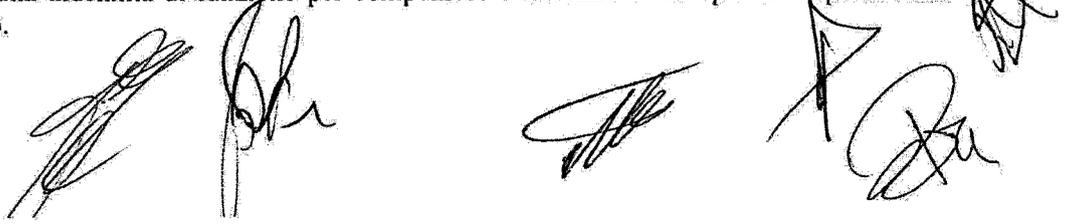
Per l'anno ..... €.....

Per l'anno.....€.....

## SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE

**Art. 1**  
**Indennità di funzione**  
**Art. 56-sexies CCNL 21/05/2018;**

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.



2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.

4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;

b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

I criteri per il riconoscimento di detta indennità nei "CORPI" di P.L. sono:

1) Personale che svolge attività complessa (amministrativa, stradale, ambientale, giudiziaria,

2) Personale con autonomia nelle attività di cui al punto 1

3) Personale mche svolge attività esterna

4) Grado rivestito

Il **RANGE** di riconoscimento dell'indennità, al fine di renderla compatibile con il grado rivestito e le connesse responsabilità, viene sviluppato su 2 aree economiche, che rappresentano l'ambito di intervento dei parametri sopra indicati, come di seguito descritti:

a) Categoria C da € 0 ad € 800,00

b) Categoria D da € 0 ad € 2.000,00

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 10,000,00.

## Art. 2

### Turnazioni

#### Art. 23 CCNL 21/05/2018

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

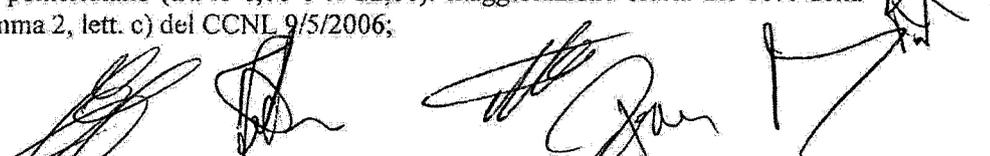
d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;



- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006.

6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

**Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 14.000,00.**

### Art. 3

#### Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

##### Art. 56 -quater CCNL 21/05/2018

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/02/2018;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

In coerenza con la quota determinata dall'Ente, le parti concordano che l'importo pari ad € \_\_\_\_\_ sarà finalizzato per i fini di cui al precedente comma lett. \_\_\_ per € \_\_\_\_\_ - lett. \_\_\_ per € \_\_\_\_\_ lett. \_\_\_ per € \_\_\_\_\_ -

### Art. 4

#### Indennità di servizio esterno

##### Art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

4. Tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile dell'area con conseguente carico di responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata a consuntivo dell'anno di riferimento.

Per determinare la misura dell'indennità, si deve tenere conto dei seguenti criteri:

- 1) Effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative che costituiscono il presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
- 2) Caratteristiche e tempi dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale.

#### CRITERI CONTRATTATI

##### -Incidenza delle causali:

-rischio elevato fino a 3 ( ) punti - rischio medio punti 1,5 ( ) - rischio minimo punti 1 ( ) :  
-disagio elevato fino a 2 ( ) punti -disagio medio punti 1 ( ) - disagio minimo punti 0,5 ( ) :

##### -Caratteristiche dell'esposizione:

-Esposizione costante coeff. 1 ( )  
-Esposizione alternata coeff. 0,5 ( )

-Esposizione episodica coeff. 0,2 ( )

Il valore dell'indennità, pertanto, sarà definito sulla base del calcolo ponderale dei due parametri di cui sopra applicato alla singola posizione esaminata e direttamente riferito alla forbice economica indicata dal CCNL.

**Esempio:**

posizione con rischio medio riconosciuto punti 1,5

posizione senza alcun disagio medio riconosciuto punti 0

Esposizione costante coeff. 1

Il valore indennitario sarà così determinato:

$$1,5 \times 1 = 1,5$$

Considerando la forbice 1/10 € previsti dal CCNL, l'indennità sarà pari ad € 1,50 giornaliera.

Le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato, sarà pari ad € \_\_\_\_\_ giornaliera-

- I dipendenti interessati con esposizione costante sono n. \_\_\_\_\_;

- I dipendenti interessati con esposizione alternata sono n. \_\_\_\_\_;

- I dipendenti interessati con esposizione episodica sono n. \_\_\_\_\_;

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al presente articolo, sono quantificate in € \_\_\_\_\_.

**Art. 5**

**Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato**

**Art. 56-ter CCNL 21/05/2018**

Le parti, per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56, ter, del CCNL 21/05/2018 finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, rimandano l'applicazione del presente istituto alle norme regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Letto, confermato e sottoscritto.

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Presidente: Dott. \_\_\_\_\_

Componente: Dott. \_\_\_\_\_

Componente: Dott. \_\_\_\_\_

Componente: Dott. \_\_\_\_\_

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Struttura Territoriale, composta dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P

\_\_\_\_\_

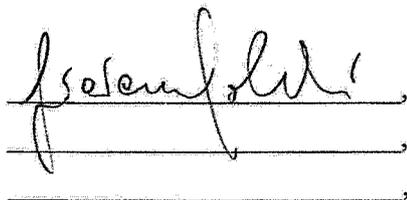
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

FPS - CISL  
U.I.L. F.P.L.  
C.S.A.



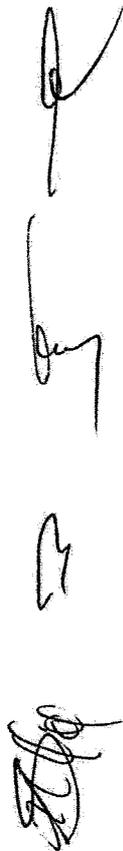
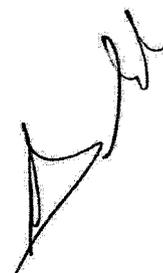
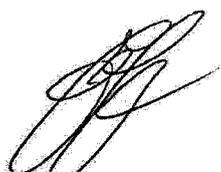
## ALLEGATO 2

### SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2018

CATEGORIE	A - B		Totale parziale	C - D	
<b>1) Impegno e qualità delle prestazioni individuali</b>	<b>5</b>	<b>75</b>		<b>6</b>	<b>75</b>
a) capacità di adattamento all'innovazione organizzativa.	1	15		1	13
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità connesse al programma di produttività.	1	15		1	13
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.	1	15		1	13
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori.	1	15		1	13
e) rapporti con l'utenza.	1	15		1	13
f) Capacità di autoaggiornamento.				1	10
<b>2) Risultati conseguiti</b>	<b>1</b>	<b>25</b>		<b>1</b>	<b>25</b>
a) minimo	1	2		1	2
b) mediocre	3	5		3	5
c) buono	6	8		6	8
d) elevato	9	15		9	15
e) massimo	16	25		16	25
	<b>Totale</b>			<b>Totale</b>	

I punteggi riportati rispettivamente nelle colonne delle categorie A/B e C/D sono i minimi ed i massimi punteggi attribuibili alle voci corrispondenti.

Ai fini della valutazione per "utente", deve intendersi ogni soggetto, interno o esterno all'Amministrazione, con cui il dipendente viene a contatto in ragione della funzione o dell'attività svolta.



<p><b>Criteria di valutazione per il passaggio alla posizione economica successiva a quella in godimento</b></p>	<p><b>Anno 2019</b></p>
<p><i>1) Incidenza delle valutazioni delle performance del triennio precedente l'attivazione dell'istituto</i></p>	<p><b>0-10</b></p>
<p><i>Il Punteggio viene parametrato sulla base della valutazione di 0,20 per ogni punto attribuito nel triennio precedente: ( esempio: punti 300x0,20= 60 punti)</i></p>	
<p><i>2) Incidenza dell'esperienza maturate (periodo di permanenza nella precedente posizione economica all'attivazione dell'istituto)</i></p>	<p><b>0-20</b></p>
<p>Oltre 10 anni di permanenza nella posizione economica inferiore</p>	<p><b>20 punti</b></p>
<p>Sino a 10 anni di permanenza nella posizione economica inferiore</p>	<p><b>16 punti</b></p>
<p>Sino a 6 anni di permanenza nella posizione economica inferiore</p>	<p><b>12 punti</b></p>
<p>Sino a 4 anni di permanenza nella posizione economica inferiore</p>	<p><b>8 punti</b></p>

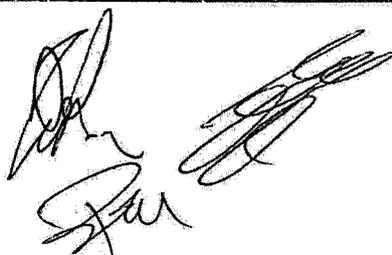
Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including several large, stylized signatures and smaller initials on the right side.

Sino a 2 anni di permanenza nella posizione economica inferiore	4 punti
<b>3) Incidenza delle competenze acquisite</b>	<b>0-20</b>
a) capacità di autoaggiornamento e di specifico apporto personale alle attività di competenza	1-20
b) capacità di gestire emergenze e necessità di cambiamento delle modalità operative standard.	1-20
c) capacità di conseguire risultati ed obiettivi attesi.	1-20
d) percorsi di formazione con formale autorizzazione alla frequenza da parte dell'Ente, con il rilascio di attestati (punti 1 per ogni corso, con frequenza di almeno 6 ore, sino ad un massimo di punti 5)	1-5
e) titoli di studi: licenza media Punti 1 - Diploma S.M. Sup Punti 3 - Laurea breve Punti 4 - Diploma di Laurea o Laurea Magistrale Punti 5	1-5
<b>Totale</b>	<b>100</b>

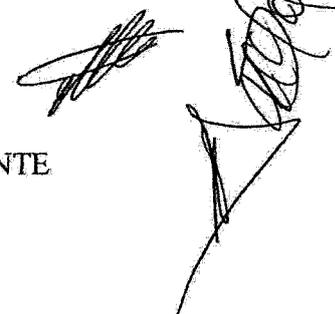
g  
 by  
 M  
 A  
 bu

Dipendente \_\_\_\_\_

IL RESP. D'AREA



IL DIPENDENTE







**PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA DELL'ATTO**  
(Artt. 49, comma 1 e 147 bis del D.Lgs 267/2000)

Si esprime parere favorevole

Milazzo, li 11-03-2021

Il Responsabile del procedimento

IL DIRIGENTE

*Dirigente*  
Dott.ssa *Francesca Marzi*

---

**PARERE SULLA REGOLARITA' CONTABILE**  
(Artt. 49, comma 1 e 147 bis del D.Lgs 267/2000)

Si esprime parere favorevole

Milazzo, li 11-03-2021

Il Responsabile del procedimento

IL DIRIGENTE

*Dirigente*  
Dott.ssa *Francesca Marzi*



Il presente verbale, salvo ulteriore lettura e approvazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 186 dell'ordinamento amministrativo degli Enti Locali nella Regione Siciliana approvato con legge regionale 15 Marzo 1963 n°16, viene sottoscritto come segue:

L'Assessore anziano

IL PRESIDENTE

Il Segretario Generale

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio, su conforme attestazione dell'addetto all'albo

**ATTESTA**

che la presente deliberazione, in applicazione della Legge Regionale 3 Dicembre 1991, n°44 e successive modifiche ed integrazioni (L.R. 28 Dicembre 2004 n°17 art. 127 comma 21)

è stata affissa all'albo pretorio comunale il 11/03/2021 per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art. 11, comma 1);

Dalla Residenza Comunale, li \_\_\_\_\_

Il Segretario Generale

L'addetto all'albo

Il Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

che la presente deliberazione, in applicazione della Legge Regionale 3 Dicembre 1991, n.44 e successive modifiche ed integrazioni

**E DIVENUTA ESECUTIVA**

- il giorno \_\_\_\_\_, per decorso del termine di 10 (dieci) giorni dalla sua pubblicazione (art.12, comma 1, della L.R. 03.12.1991, n.44).
- il giorno della sua adozione perché dichiarata immediatamente esecutiva (art.12, comma 1, della L.R. 03.12.1991, n.44).

Dalla Residenza Comunale, li \_\_\_\_\_

Il Segretario Generale

La presente deliberazione è copia conforme all'originale.

Milazzo, li \_\_\_\_\_

Il Segretario Generale

La presente deliberazione esecutiva è stata oggi trasmessa al Dipartimento \_\_\_\_\_

Milazzo, li \_\_\_\_\_

Il Responsabile dell'U.O.