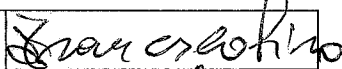
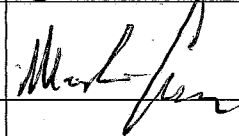


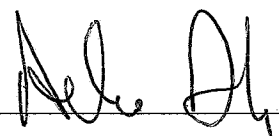
Contratto collettivo decentrato integrativo (C.C.D.I.) parte giuridica
relativo al personale dipendente non dirigente del Comune di Santo Stefano Quisquina
per il triennio 2019, 2020, 2021,
stipulato il 05/05/2020

Il giorno 05/05/2020, presso la Sede del Comune di Santo Stefano Quisquina, nella Via Roma, n. 142, ha avuto luogo l'incontro tra:

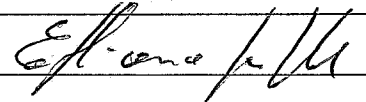
A - **Comune di Santo Stefano Quisquina**, rappresentato dalla delegazione trattante di parte pubblica, giusta deliberazione della Giunta comunale n. 110 del 3 settembre 2018, così composta:

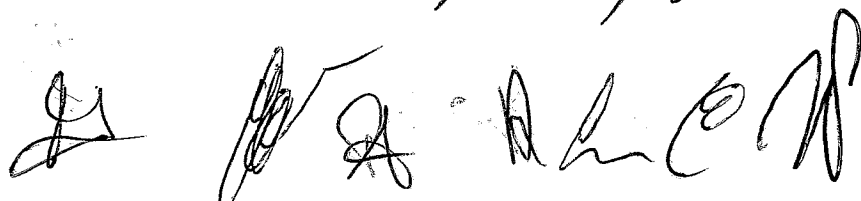
1) Piro Francesco	Segretario comunale	Presidente	
2) Dott. Giuseppe Maniscalco	Responsabile dell'Area 1 - segreteria - affari generali	componente	
3) Dott.ssa Vincenza Mortellaro	Responsabile dell'Area 2 - finanziaria	componente	
4) Arch. Angelo Lupo	Responsabile dell'Area 4 -	componente	

B - **le Organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali**, come di seguito rappresentate:

Organizzazione sindacale territoriale	Segretario provinciale o suo delegato	
CGIL FP Agrigento	Dott. Iacono Vincenzo Signor Aquilino Pietro	
CISL/FP Agrigento, Caltanissetta, Enna	Dott.ssa Russo Introito Floriana	
UIL FPL Agrigento	Dott. Danile Fabrizio	
C.S.A. Regioni Autonomie Locali Agrigento, Caltanissetta	Dott. Caruso Giacomo	

C - **la Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.)** nelle persone dei Signori:

Capobianco Giuseppe		
---------------------	--	---



Capodici Giovanni	<i>Capodici Giovanni</i>	
Salvatore Lazzara	<i>Salvatore Lazzara</i>	
Pizzo Angelo	<i>Pizzo Angelo</i>	

Al termine della riunione le Parti sottoscrivono il Contratto collettivo decentrato integrativo (C.C.D.I.) relativo al personale dipendente del Comune di Santo Stefano Quisquina per il triennio 2019, 2020 e 2021.

[Faint signatures and markings at the bottom of the page]

Introduzione

Il Comune di Santo Stefano Quisquina riconosce la rappresentanza sindacale unitaria (d'ora in poi anche "R.S.U.") e le organizzazioni sindacali territoriali ed osserva gli obblighi allo stesso derivanti dai contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto funzioni locali, già comparto regioni ed autonomie locali (d'ora in poi anche "CCNL"), nel rispetto della legislazione vigente.

Assicura, inoltre, la piena informazione alla R.S.U. e alle Organizzazioni sindacali territoriali e un diretto coinvolgimento di esse sulle materie e nei modi e termini stabiliti dalla legge nonché attraverso strumenti e forme di partecipazione concordate fra le parti.

Il sistema delle relazioni sindacali attivo presso il Comune di Santo Stefano Quisquina si conforma ai principi fissati dallo statuto comunale e, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità dell'Amministrazione, dei responsabili di area e dei rappresentanti dei lavoratori, si esplica in modo da rendere compatibili gli interessi degli utenti con quelli dei dipendenti e persegue per questi il miglioramento delle condizioni di lavoro e lo sviluppo professionale, coniugando ogni scelta con il pubblico interesse e con il miglioramento costante della qualità dei servizi, dell'efficacia delle politiche, della trasparenza, della speditezza, della economicità e dell'efficienza delle procedure, in un'ottica di qualità dei servizi crescente e, quindi, di miglioramento della qualità della vita dei Cittadini.

In questo contesto, finalizzato a migliorare e a mantenere la qualità, l'efficienza e l'efficacia delle attività e dei servizi erogati, le relazioni sindacali sono orientate a valorizzare le risorse professionali e a migliorare le condizioni di lavoro.

La condivisione con la R.S.U. e con le Organizzazioni sindacali degli obiettivi predetti comporta la necessità di instaurare e mantenere un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti, per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi e dai CCNL.

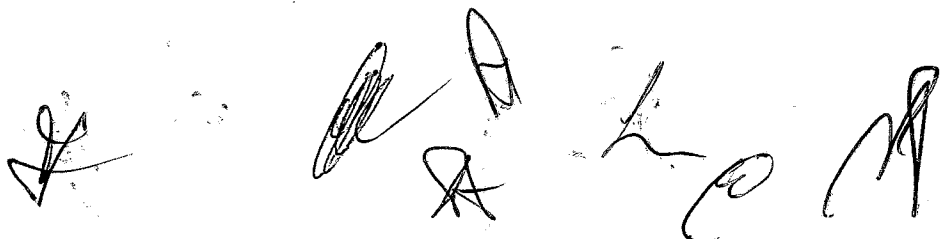
In particolare, si evidenzia che nei processi di riordino/riorganizzazione è fondamentale il ruolo dei lavoratori, sia per il patrimonio di competenze e professionalità di cui sono portatori, sia perché rappresentano un elemento imprescindibile nella possibilità di realizzare vari processi di trasformazione che qualificano l'agire della Pubblica Amministrazione, sviluppando una cultura partecipativa anche attraverso il sistema delle relazioni sindacali.

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dai Contratti collettivi nazionali di lavoro.

Gli accordi negoziali, in attuazione di tale funzione negoziale, sono stipulati dal datore di lavoro, dalle Organizzazioni sindacali territoriali, firmatarie del CCNL – Comparto funzioni locali – del 21 maggio 2018, nonché dalla R.S.U. (Rappresentanza Sindacale Unitaria).

I contratti collettivi decentrati integrativi, oltre a rispettare i limiti di legge, a pena di nullità e di impossibilità di applicazione, non possono:

- a) Essere in contrasto con i vincoli risultanti dal CCNL;
- b) Essere in contrasto con i limiti risultanti dal CCNL;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Z', followed by a set of initials 'RA', then a signature that looks like 'L', and finally a signature that appears to be 'M'.

- c) Disciplinare materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Amministrazione.

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

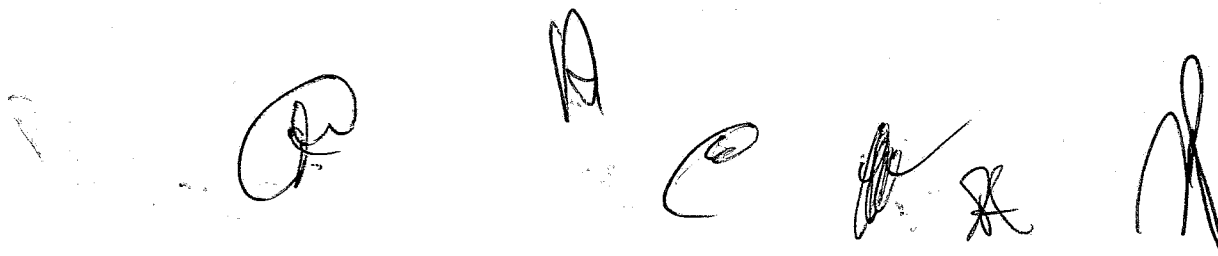
La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

- a) contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
- b) trasmissione, entro 10 giorni al revisore dei conti, dell'ipotesi di accordo corredata da apposita relazione illustrativa tecnico – finanziaria, affinché l'organo di revisione effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del contratto integrativo;
- c) trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Ente (Giunta comunale) autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;
- d) autorizzazione dell'organo di governo alla sottoscrizione definitiva del contratto;
- e) trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e al CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente.

Premesso che:

- in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale (non dirigente) del comparto funzioni locali, triennio 2016 – 2018 (d'ora in avanti anche "CCNL del 21/5/2018");
- lo stesso reca rilevanti innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente in merito sia allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa dall'esercizio 2018 che al relativo utilizzo;
- con riguardo ad alcune previsioni bisogna tenere conto anche delle disposizioni di legge;
- le materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa sono indicate nell'articolo 7 CCNL del 21/5/2018;
- i nuovi istituti, per trovare applicazione, devono essere contemplati in sede di contratto collettivo decentrato integrativo (d'ora in poi anche "CCDI") sottoscritto da parte dei singoli Enti appartenenti al suddetto comparto;
- che il Comune di Santo Stefano Quisquina ha fissato le linee guida sulle materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa con deliberazione della Giunta comunale n. 168 del 23 dicembre 2019;

si conviene e si stipula quanto segue:

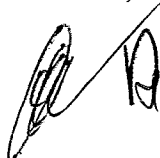


TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali e/o Regioni e autonomie locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Si riportano a titolo riepilogativo ma non esaustivo le principali previsioni di legge in materia richiamate nel presente contratto decentrato:
 - a) legge 20 maggio 1970, n. 300, articolo 30;
 - b) legge 23 dicembre 1977, n. 937, articolo 1;
 - c) decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, articolo 208;
 - d) decreto legislativo 31 dicembre 1992, n. 546, articolo 15;
 - e) decreto – legge 8 agosto 1996, n. 437, articolo 12 (Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 24 ottobre 1996, n. 556);
 - f) legge 23 dicembre 1996, n. 662, articolo 2, comma 46, e articolo 3, comma 57;
 - g) decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, articolo 59;
 - h) legge 27 dicembre 1997, n. 449, articolo 43;
 - i) decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, articolo 53;
 - j) decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
 - k) decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, articolo 4;
 - l) decreto legge 30 settembre 2003, n. 269, articolo 32, comma 40 (Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L.24 novembre 2003, n. 326);
 - m) legge 30 dicembre 2004, n. 311, articolo 1, comma 557;
 - n) decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, articoli 17, 28,
 - o) decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, articolo 71 (Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2008, n. 133);
 - p) decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, articolo 19;
 - q) legge 4 novembre 2010, n. 183, articolo 21;
 - r) decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, articolo 16 (Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 15 luglio 2011, n. 111);
 - s) decreto legislativo 1 agosto 2011, n. 141, articolo 6;



- t) decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, articolo 5 (Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135);
 - u) legge 6 novembre 2012, n. 190;
 - v) decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, articoli 9 bis e 21;
 - w) decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39;
 - x) decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62;
 - y) decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, articolo 9 (Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114);
 - z) decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, articoli 26 e 113;
 - aa) decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, articolo 22 (Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2017, n. 96);
 - bb) decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, articoli 22 e 23;
 - cc) legge 2 dicembre 2017, n. 205, articolo 1, commi 793 – 800;
 - dd) legge 30 dicembre 2018, n. 145, articolo 1, comma 1091.
3. Si richiamano, altresì, i Contratti collettivi nazionali di lavoro del **Comparto Regioni e autonomie locali**, vigenti, e il Contratto collettivo nazionale di lavoro del **Comparto Funzioni locali** stipulato il 21 maggio 2018.
4. Si richiamano, inoltre, i regolamenti del Comune di Santo Stefano Quisquina che contengono previsioni in materia di personale dipendente.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a **tutto il personale dipendente del Comune di Santo Stefano Quisquina** e disciplina tutte le **materie demandate alla contrattazione integrativa**. Sono destinatari del contratto decentrato **tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'Ente di durata non inferiore a 6 mesi**. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla **prestazione effettuata** (indennità di turno, reperibilità, ecc.). Si applica, altresì, ai lavoratori **somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori**; i relativi oneri sono a carico dello stanziamento di **spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato**. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei **contratti collettivi nazionali vigenti**, nonché quelle previste dal presente contratto.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, fatta salva diversa **prescrizione** indicata nei singoli articoli del presente contratto o del CCNL, ha efficacia **dal giorno successivo alla data di stipulazione per 3 anni**. Esso conserva la propria **ultravivenza fino**



alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di CCNL.

3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza dei lavoratori mediante la pubblicazione nel sito web del Comune di Santo Stefano Quisquina, all'indirizzo www.comune.santostefanoquisquina.ag.it, nella Sezione "Amministrazione trasparente,,", sottosezione di primo livello "Personale", sottosezione di secondo livello "contrattazione integrativa".
4. Per quanto non previsto nel presente C.C.D.I. si rinvia alle norme di legge e alla contrattazione nazionale.
5. Su richiesta di una delle parti, si stabilisce che entro il 31/01/2020 verranno a tenersi incontri per assumere decisioni eventualmente necessarie per superare criticità che si registreranno. Stesse previsioni saranno rispettate al 31 gennaio degli anni successivi.

Articolo 3

Principi e finalità

1. Il presente CCDI reca la disciplina normativa sugli istituti economici da applicare al personale di cui all'articolo 2 a valere sulle risorse decentrate disponibili, ai sensi di legge e di CCNL, per le politiche premiali, di indennizzo e di incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.
2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e di CCNL di comparto vigenti, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione dell'Ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli standard erogativi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.
3. È costantemente favorito il concorso dei dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2 mediante l'applicazione di adeguati e diffusi strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito nonché di costante e permanente misurazione delle prestazioni.
4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione da strutturare, compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.

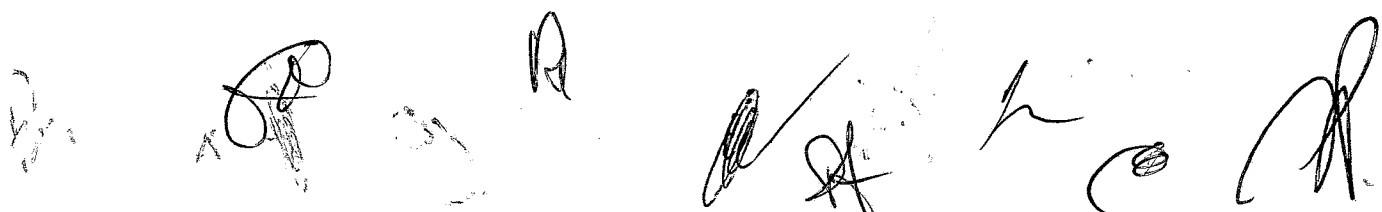
TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Articolo 4

Permessi sindacali

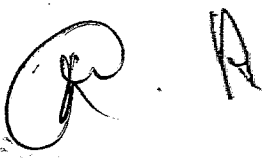
1. Per quanto riguarda i permessi sindacali si prevede quanto segue:



- a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'Organizzazione sindacale di appartenenza e alla RSU, secondo le modalità previste dal CCNL del 7/8/1999 oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b. in applicazione dell'articolo 30 della legge n. 300/1970 sono previsti, oltre al monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarî nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'articolo 11 del citato CCNL quadro. L'amministrazione comunica con separato atto il conteggio dei permessi fruiti a tale titolo;
 - c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti e consultazioni rientrano nel monte ore spettante alle Organizzazioni sindacali, fatto salvo lo svolgimento al di fuori dell'orario di lavoro;
 - d. oltre il monte ore di cui sopra, le Organizzazioni sindacali possono richiedere per i propri dirigenti sindacali, in applicazione dell'articolo 12 del CCNL quadro del 7/8/1999 permessi non retribuiti per la partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di competenza previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti dei dipendenti interessati ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'Organizzazione sindacale che ha presentato la richiesta di permesso;
2. Per quanto concerne le assemblee le Parti concordano che:
- a. nel rispetto del limite massimo consentito, la R.S.U. e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo decentrato integrativo possono indire assemblee del personale dipendente comunicando all'Amministrazione, di norma almeno 3 giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti o aderenti a una Organizzazione sindacale firmataria del CCDI; di norma, le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello di apertura al pubblico;
 - b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c. il personale operante al di fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa; successivamente allo svolgimento dell'assemblea, la RSU o l'Organizzazione sindacale che ha organizzato la riunione, provvederà a inviare all'Amministrazione datore di lavoro l'attestazione di partecipazione relativa ai dipendenti che hanno partecipato, precisando l'inizio e la fine della riunione;
 - d. il personale dipendente incluso nell'elenco dei partecipanti alla riunione sarà considerato regolarmente in servizio;
 - e. i dipendenti assenti dal servizio e non compresi nell'elenco dei partecipanti saranno considerati assenti ingiustificati dal posto di lavoro, con il conseguente obbligo per l'Amministrazione datore di lavoro di applicare le conseguenti previsioni.

Articolo 5

diritti sindacali



1. Secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7/8/1998 è esteso alla RSU il diritto di disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazioni ai dipendenti;
2. in materia di diritti sindacali, si applicano le previsioni contenute nella legge n. 300/1970, nella legge n. 537/1993, e nei Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni e autonomie locali, oggi comparto funzioni locali.

Art. 6

Servizi minimi essenziali

1. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui all'articolo 2, comma 1, del CCNQ del 19/9/2002, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate nel comma 2 del succitato articolo 2, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/1990 e n. 83/2000 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 Organizzazioni Sindacali, individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero nei seguenti Settori/Uffici sono così individuati:
 - a. Ufficio Anagrafe e Stato Civile, limitatamente a dichiarazioni di nascita o di morte e al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento: n. 1 unità;
 - b. Ufficio elettorale limitatamente alle attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti: n. 1 unità;
 - c. servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, al ricevimento e all'inumazione delle salme: n. 1 unità;
 - d. fornitura di acqua: n. 1 unità;
 - e. Servizio di Polizia Municipale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richiesta dall'Autorità Giudiziaria e interventi di trattamento sanitario obbligatorio, attività di pronto intervento, assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero della neve: n.1 unità;
 - f. Ufficio Tecnico per interventi indifferibili n. 2 unità categoria B e n. 1 unità categoria C/D;
 - g. Ufficio Personale limitatamente alla compilazione e al controllo dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge n. 1 unità;
 - h. servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;

Art. 7

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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 caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire in maniera consensuale il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
3. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
4. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 8

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Articolo 9

Codice contro le molestie sessuali

1. Secondo quanto indicato nella dichiarazione congiunta n. 3 allegata al CCNL del 21/5/2018, il Comune di Santo Stefano Quisquina assume impegno per l'adozione di un codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.
2. In relazione a ciò si richiamano le previsioni contenute nell'articolo 25 del CCNL del 5/10/2001, il codice tipo ad esso allegato e la raccomandazione della Commissione Europea del 27/11/1991, n. 93/131/CEE.

Articolo 10

Comitato unico di garanzia

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In attuazione di quanto previsto dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, e dell'articolo 19 del CCNL del 14/9/2000, le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare politiche di pari opportunità.



2. Il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del C.U.G., al fine di favorire il coinvolgimento di tutti i dipendenti pubblici, è costituito un unico C.U.G..
4. I rappresentanti dell'Ente all'interno del C.U.G. sono nominati dal Sindaco.
5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e redige una relazione annuale sull'attività svolta.
6. I componenti del comitato possono essere rinnovati nell'incarico.
7. Per lo svolgimento della funzione di componente del C.U.G. non spetta alcun compenso.
8. Si applicano le previsioni dell'articolo 1 del CCNL del 6/7/1995 e del CCNQ del 19/9/2002.

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 11

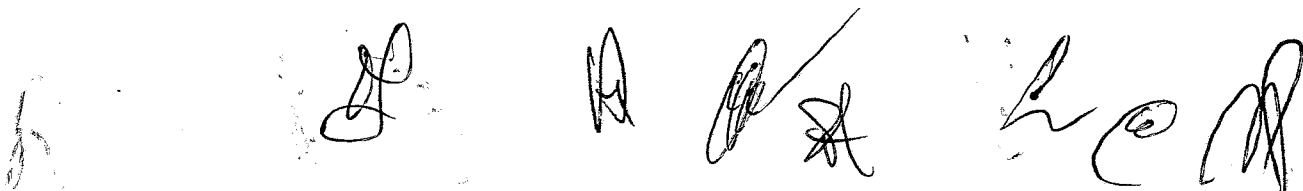
Progressione economica orizzontale - Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

Articolo 12

Criteri generali in materia di posizioni organizzative

1. Fermo restando che gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco sulla base dei criteri generali stabiliti nel regolamento sul "nuovo assetto delle posizioni organizzative del Comune di Santo Stefano Quisquina" per la disciplina di conferimento, revoca, graduazione delle posizioni organizzative; inoltre, si richiamano le disposizioni stabilite negli articoli 13 e seguenti del CCNL del 21/5/2018.
2. La quota massima delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato è pari al 25 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.
3. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera v), e dell'articolo 15 del CCNL del 21/5/2018, la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di monitoraggio, misurazione e valutazione delle prestazioni vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse posizioni organizzative e al comportamento organizzativo.



4. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata ai titolari di posizione organizzativa quale performance individuale e performance organizzativa, correlata agli obiettivi raggiunti, rapportandola alla percentuale massima del 25 % dell'importo delle singole retribuzioni di posizione.

TITOLO IV

RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 13

orario di lavoro, lavoro straordinario e banca delle ore

1. In linea con le previsioni dell'articolo 22 del CCNL del 21/5/2018, l'orario ordinario di lavoro, per il personale a tempo pieno, è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; l'Ente adotta apposito atto per la definizione dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico, cui i dipendenti saranno tenuti.
2. L'articolazione dell'orario di lavoro è, normalmente, su 5 giorni lavorativi per settimana, fatta salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici. Il personale impiegato nei servizi esterni dell'Ufficio tecnico (operai, villa comunale, cimitero), nel servizio scuolabus e nel servizio di polizia municipale, su disposizione di servizio del responsabile di area, da comunicare all'ufficio del personale, possono essere utilizzati su 6 giorni lavorativi a settimana, sempre nel rispetto del proprio debito orario.
3. In osservanza dell'articolo 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66/2003, e in applicazione degli articoli 22, comma 2, e 7, comma 4, lettera r), del CCNL del 21/5/2018, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi; le ragioni per le quali sarà possibile superare l'orario ordinario di lavoro di 36 ore settimanali previsto dal comma 1 del presente articolo, ma sempre nel rispetto del limite delle 48 ore settimanali come definite nel presente comma, sono le seguenti: - svolgimento di servizi in convenzione, previsti dall'articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni; autorizzazione per prestazioni di lavoro ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004; svolgimento di attività lavorative da parte di dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.
4. Ai fini della disciplina relativa al lavoro straordinario, fermo restando quanto disposto dagli articoli 4 e 5 del d. lgs. 8/4/2003, n. 66, e il limite delle risorse finanziarie disponibili, si richiama quanto previsto dagli articoli 14 del CCNL dell'1/4/1999, 38, 38 bis e 39 del CCNL del 14/9/2000, 40 del CCNL del 22/1/2004.
5. Si richiama, altresì, l'articolo 56 ter del CCNL del 21/5/2018.
6. Le ore di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate dal Responsabile di Area e attestate tramite il sistema di rilevazione automatizzato delle presenze (badge/cartellino segnatempo).
7. Il limite massimo individuale annuo di 180 ore di lavoro straordinario può essere derogato solo per le situazioni previste nelle sopra citate norme. Tale limite è elevato per il personale impegnato in attività di diretta assistenza agli organi istituzionali per un numero di dipendenti non superiore al 2 per cento dell'organico, tenendo conto di quanto disposto



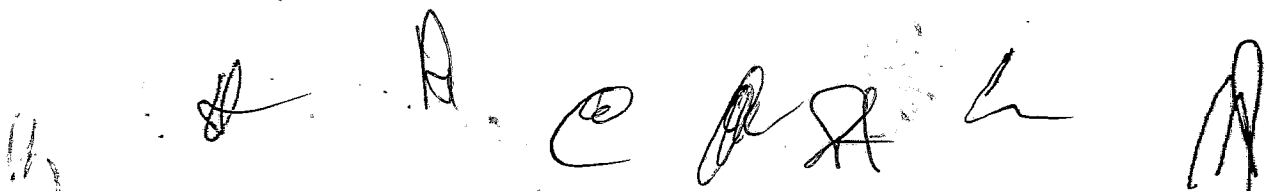
dall'articolo 38, comma 3, del CCNL del 14/9/2000 e dall'articolo 14, comma 4, del CCNL dell'1/4/1999.

8. Ai sensi dell'articolo 38 bis del CCNL del 14/9/2000, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
9. Le parti concordano che, fermo restando il tetto delle 180 ore annue salvo deroghe, il limite massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore è pari a 30 ore.

Art. 14

Turnazioni

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'articolo 23 del CCNL del 21/5/2018.
2. La programmazione dei turni viene effettuata dal responsabile del settore polizia locale e deve avere una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno. Non può ritenersi ragionevolmente equilibrata una turnazione in cui i turni antimeridiani siano superiori al 60 % e quelli pomeridiani inferiori al 40 %.
3. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. In questi casi il disequilibrio legittima la corresponsione dell'indennità di turno.
4. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la risoluzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.
5. Le parti concordano che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.
6. Le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'articolo 23, comma 8, del CCNL del 21/5/2018 in materia di turni di lavoro.
7. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e familiari di cui all'articolo 27, comma 4, del CCNL del 21/5/2018 deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad 1 anno di vita del bambino.
8. L'Indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione.
9. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento.
10. Le parti concordano che, ai sensi degli ultimi orientamenti ARAN, gravano sul fondo anche gli oneri per il pagamento dei particolari compensi di cui all'articolo 24, comma 5, del CCNL del 14/9/2000.



11. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:

- a. il riconoscimento dell'indennità di turnazione è subordinata all'attivazione di un servizio di turnazione giornaliera, preventivamente programmata, di almeno 10 ore consecutive senza interruzioni;
- b. 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 avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, il Responsabile del Servizio, in cui è stata istituita la turnazione, valida la corretta distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni, con uno scostamento che non può superare il 10%, trasmettendola all'Ufficio Personale in modo tale da permetterne il corretto pagamento;
- c. se il turno è stato articolato su giorni lavorativi della settimana (cinque, sei o sette, secondo la specifica organizzazione del tempo di lavoro adottata), esso ricomprende anche le eventuali festività infrasettimanali ricadenti in tale arco temporale e che, conseguentemente, tali giornate per i turnisti devono considerarsi lavorative con diritto alla corresponsione della sola indennità di turno festivo.

Art. 15

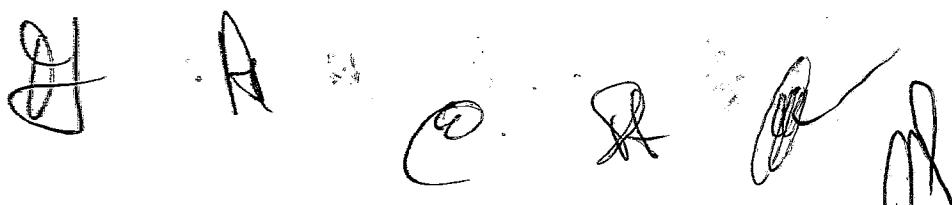
Reperibilità

1. Si applica l'art. 24 del CCNL del 21/5/2018.

Articolo 16

flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - a. la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare, per un tempo massimo di mezz'ora, l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio;
 - b. le fasce temporali di flessibilità saranno determinate dal responsabile di area sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - c. le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - d. possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di Area;
 - e. la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
2. 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 CCNL del 21/05/18;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. Le parti concordano che, nelle giornate con orario di lavoro superiore alle 6 ore, la pausa prevista dall'articolo 26 del CCNL del 21/5/2018, è stabilita, quale facoltà che può essere esercitata dal dipendente, previa intesa con il proprio responsabile di area, da comunicare preventivamente all'ufficio del personale, nella misura minima di un'ora, per un tempo massimo di un'ora e mezza.

Arti. 17

ferie, festività, riposi solidali

1. Si applicano le previsioni contenute negli articoli 28 e 30 del CCNL del 21/5/2018.
2. Ai fini di tale applicazione, le parti prendono atto che l'orario di lavoro settimanale è articolato su 5 giorni.
3. Il personale impiegato nei servizi esterni dell'Ufficio tecnico (operai, villa comunale, cimitero), nel servizio scuolabus e nel servizio di polizia municipale, su disposizione del responsabile di area, può prestare la propria attività lavorativa su 6 giorni settimanali.

Art. 18

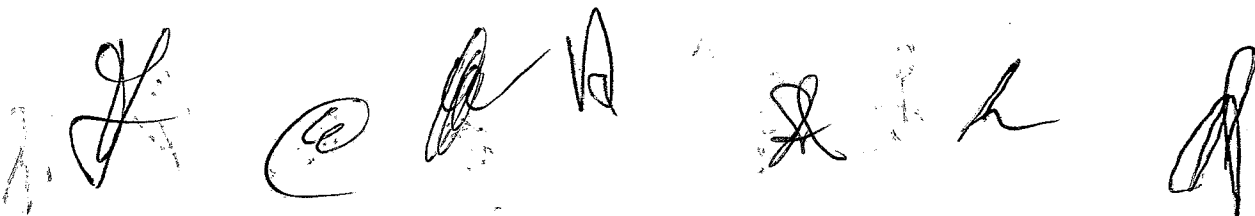
Permessi, assenze e congedi

1. Per la disciplina in materia di permessi, assenze e congedi, le parti prendono atto degli articoli da 31 a 48 del CCNL del 21/5/2018 e della normativa ivi richiamata.

Articolo 19

Formazione del personale dipendente

1. L'Amministrazione datore di lavoro si impegna a destinare alle finalità previste dall'articolo 23 del CCNL dell'1/4/1999 una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale.
2. La formazione nel tempo dovrà coinvolgere il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata secondo una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi.
3. La formazione sarà finalizzata a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento dell'attività lavorativa e per un miglioramento della professionalità dei dipendenti.
4. La formazione sarà finalizzata anche a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi.



5. È considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché venga attestata la frequenza al percorso formativo e, ove prevista, la valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
6. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni rientra tra le responsabilità dirigenziali, essendo compito dell'Ente identificare le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico; a tale riguardo, oggi responsabile di area provvede ad elaborare l'elenco delle competenze che dovranno essere oggetto di formazione, relative a ciascun profilo professionale.

TITOLO V

FLESSIBILITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 20

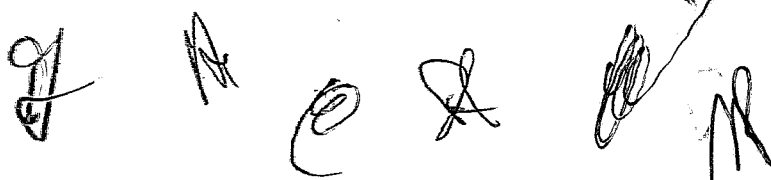
lavoro a tempo determinato.

1. Si richiama la disciplina prevista negli articoli 50 e 51 del CCNL del 21/5/2018.
2. Con riguardo al salario accessorio, il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
3. Per poter essere valutato e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 21

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Si applicano le disposizioni contenute negli articoli 53, 54 e 55 del CCNL del 21/5/2018.
2. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative, il numero dei rapporti a tempo parziale, in relazione all'articolo 7, comma 4, lettera n), del CCNL del 21/5/2018, potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, fino ad un ulteriore 10%, e comunque con arrotondamento all'unità superiore.
3. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - a. grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - b. necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - c. situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;



- d. situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- e. situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
- I. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - II. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - III. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - IV. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
4. La procedura per la trasformazione del rapporto di lavoro si conforma alle prescrizioni di cui agli articoli 53 e seguenti del CCN del 21/5/2018.
5. Le parti dichiarano di ritenere applicabile nell'Ente quanto previsto nella dichiarazione congiunta n. 7 allegata al CCNL del 21/5/2018.
6. Il personale con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 22

disapplicazioni

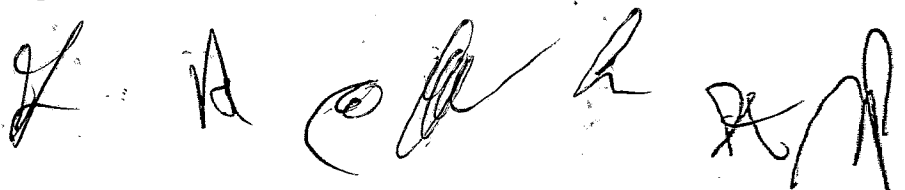
1. Le parti prendono atto della disapplicazione degli articoli di precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro secondo quanto recitano gli articoli 49 e 56 del CCNL del 21/5/2018.
2. Le parti prendono atto che, in linea con l'articolo 71 del CCNL del 21.05.2018, la nuova disciplina sui fondi introdotta dal CCNL del 21.05.2018 sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono, pertanto, ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni.

TITOLO VI

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 23

Previsioni speciali per il personale della polizia locale



1. Si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, gli articoli 23, 24, 25 e 26, qui di seguito riportati, ad integrazione di quanto stabilito negli articoli 56 ter, 56 quater, 56 quinquies, 56 sexies del CCNL del 21/5/2018.
2. La presente disciplina trova applicazione dal mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto decentrato.

Art. 24

prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento all'articolo 22, comma 3 bis, del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, all'articolo 56 ter del CCNL del 21.05.2018, all'articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL del 14.09.2000, all'articolo 14, comma 4, del CCNL dell'1.04.1999.
2. I suddetti compensi non rilevano ai fini dei predetti articoli 14 e 38 ma devono sempre rispettare il tetto massimo stabilito con riferimento alla sicurezza sul lavoro (48 ore settimanali) seppur con la flessibilità.

Articolo 25

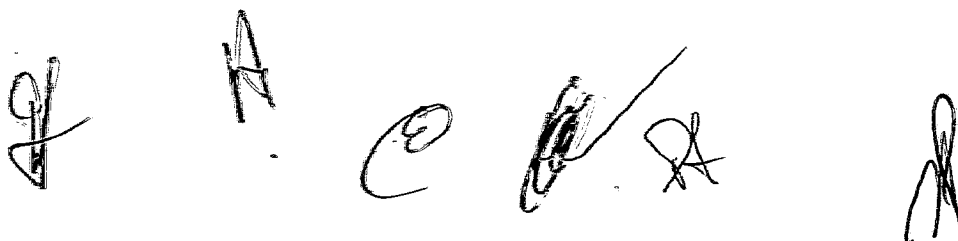
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Ai sensi dell'articolo 56 quater del CCNL del 21/5/2018, le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della polizia locale, confluiscono unicamente all'interno del fondo negoziale Perseo Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
2. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della Giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'articolo 208 del decreto legislativo n. 285/1992.

Art. 26

Indennità di servizio esterno e relativi criteri

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro e rilevato dal registro di servizi.
3. Il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà erogare, con cadenza semestrale, la relativa indennità attestando l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized signature, a capital letter 'A', a circular mark, a signature with a checkmark, and another signature. The rightmost signature is partially cut off by the edge of the page.

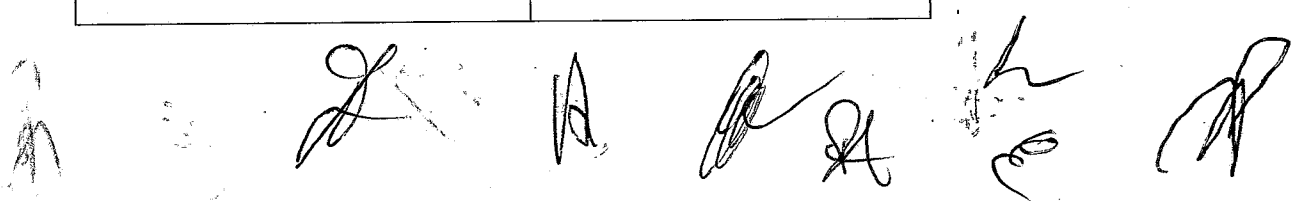
4. La presente indennità decorre dal mese successivo alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato.
5. L'indennità di cui al presenta articolo:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, del C.C.N.L. del 21/05/2018;
 - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lettera B), del CCNL del 6/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);
 - 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 del C.C.N.L. del 21/05/2018 (indennità condizioni di lavoro);
 - e. è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.
6. La presente indennità non è cumulabile con l'indennità prevista dall'articolo 70 bis del CCNL 21/5/2018.

Art. 27

Indennità di funzione

1. Si applica l'articolo 56 sexies del CCNL del 21.05.2018.
2. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa), appartenente al servizio di polizia locale, incaricato, con atto formale, di svolgere, in via continuativa, compiti di responsabilità, tenendo conto del grado rivestito.
3. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.
4. L'importo annuo dell'indennità, in ogni caso, è corrispondentemente riproporzionato nel caso di lavoratori a tempo parziale, nonché in caso di effettivo servizio prestato per un periodo inferiore all'intero anno.
5. Non possono essere retribuiti con tale compenso i compiti e le funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività a cui sono tenuti i dipendenti per il regolare e normale svolgimento del proprio lavoro.
6. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL del 21.05.2018 e, nell'ipotesi di insufficienza delle risorse finanziarie a ciò destinate, si procederà a un riproporzionamento.
7. La pesatura tiene conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente tabella:

grado medio: agente di polizia locale	grado alto: Ispettore capo
Fino a euro 500,00	Fino a euro 1.500,00



8. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:
 - a. Agenti: da 0 a 500 euro;
 - b. Sottoufficiali: da 501 a 1.500;
9. L'importo massimo è comunque non superiore a 1.500,00 euro annui.
10. All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Responsabile del Servizio di Polizia locale.
11. In linea con le previsioni dell'articolo 56 sexies del CCNL del 21.05.2018, l'indennità non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL del 21.05.2018.
12. L'indennità è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato, per cui il dipendente non avrà diritto all'indennità in caso di assenze di oltre 20 giorni lavorativi per il relativo mese.
13. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata annualmente da parte del Responsabile, cui il dipendente è assegnato, mediante apposito provvedimento.
14. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'articolo 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'articolo 71 del D.L. n. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'articolo 71 del D.L. n. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa dal servizio.
15. L'indennità è corrisposta e non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità anticipata o obbligatoria, ai sensi del d. lgs. N. 151/2001.
16. Non è erogabile per l'intero anno quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto nell'anno di riferimento.
17. La presente indennità non può essere erogata in favore di Responsabile di Area.
18. La presente indennità decorre dal mese successivo alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato.

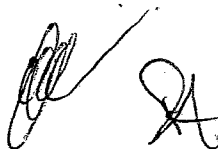
TITOLO VII

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Art. 28

Disciplina

1. Le parti danno atto che la disciplina relativa alla responsabilità disciplinare è dettata dagli articoli 55 – 55 nonies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli articoli 57 e seguenti del CCNL del 21/5/2018 e che gli stessi articoli sono pubblicati sul sito internet del Comune di Santo Stefano Quisquina nella sezione "Amministrazione trasparente", nella



sotto sezione di primo livello "atti generali", con file denominato "codice disciplinare 2018".

2. Le parti danno atto, altresì, che:

- a. la materia "procedimenti disciplinari" è stata trasferita all'Unione dei Comuni Platani – Quisquina - Magazzolo;
- b. con deliberazione n. 10 del 18 aprile 2019 la Giunta dell'Unione dei Comuni Platani – Quisquina – Magazzolo ha costituito l'Ufficio procedimenti disciplinari;
- c. con deliberazione n. 16 del 10 maggio 2019 della Giunta dell'Unione dei Comuni Platani – Quisquina – Magazzolo è stato approvato il regolamento per la gestione dei procedimenti disciplinari;
- d. con deliberazione della Giunta comunale n. 92 dell'11 settembre 2013 è stato approvato il codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Santo Stefano Quisquina.

TITOLO VIII

TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 29

correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

1. Di norma, tutti i trattamenti accessori di genesi decentrata integrativa sono applicati al personale dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, nel rispetto dei principi generali dell'effettività della partecipazione al lavoro e della realizzazione dei piani di attività annuali o infrannuali, nonché di effettività dell'esposizione ai fattori di responsabilizzazione dei ruoli, di rischio e di disagio operativo.
2. Per quanto previsto al comma 1, gli importi retributivi accessori, dovuti al singolo dipendente in ragione del suo lavoro, sono di norma proporzionati alla quantità di lavoro effettivamente svolto, tenendo conto tra l'altro dell'articolazione a tempo parziale del rapporto di lavoro e della prestazione dell'attività lavorativa per periodi inferiori alla base giornaliera, mensile o annuale degli istituti accessori, alla misurabilità del contributo e all'effettivo apporto al raggiungimento degli obiettivi, di Ente, di struttura e di ufficio di appartenenza.
3. Sono fatte salve le eventuali specifiche norme di legge in materia ovvero le particolari disposizioni contrattuali eventualmente dettate in relazione alla disciplina di ogni specifico istituto.

Art. 30

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di



validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione

Art. 31

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e destinate a costituire il "fondo risorse decentrate" sono ripartite secondo i seguenti criteri generali:
 - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati



conseguiti e dell'apporto personale alla performance organizzativa qualità della prestazione e comportamento professionale;

- f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 32

Strumenti di premialità

1. Il sistema di valutazione è quello approvato con deliberazione della giunta comunale.
2. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. premi correlati alla performance individuale;
 - c. premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL del 21/5/2018;
 - d. le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL del 21/5/2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite nell'articolo 11 e nell'allegato A del presente contratto decentrato;
 - e. le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

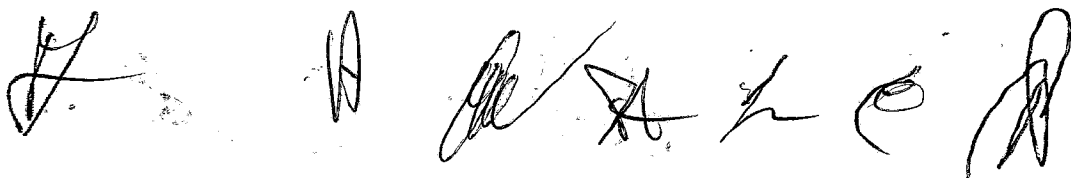
Art. 33

Differenziazione del premio individuale

1. La maggiorazione di cui all'art. 69, comma 2, del CCNL 21/5/2018 è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e verrà erogata ad un solo dipendente.
2. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari a 91. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - a. non aver mai conseguito la maggiorazione,
 - b. della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti,
 - c. anzianità di servizio presso il Comune.

Art. 34

Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità - Principi generali



1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti; sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O..
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

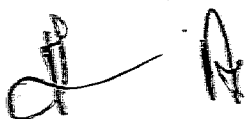
Art. 35

Indennità condizioni di lavoro

1. La presente indennità decorre dal mese successivo alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato.
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. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, secondo le modalità di seguito specificate.

a. ATTIVITÀ A RISCHIO:

- I. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie delle prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.



II. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

III. Per le attività esposte a rischi la misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto della seguente graduazione:

Indice di rischio basso	Indice di rischio medio	Indice di rischio alto	Indice di rischio molto alto
0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 6

IV. La misura del rischio viene effettuata dal RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione Protezione) di concerto con il RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza), in mancanza, dal Responsabile di Area. Si tiene conto del rischio al lordo della riduzione operata dall'utilizzo dei DPI.

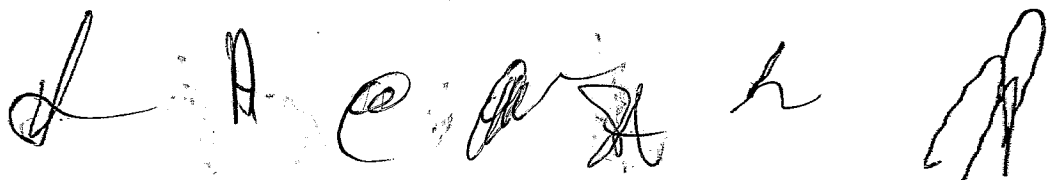
V. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni, mediante apposito provvedimento.

VI. L'indennità viene erogata semestralmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze da parte del Responsabile di Settore a cui è assegnato il dipendente.

VII. Per l'espletamento di attività esposta a rischio potrà essere corrisposta la somma di euro 1,00 al giorno.

b. ATTIVITÀ DISAGIATE:

1. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, sociale ed ambientale) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:



- I. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni mediante apposito provvedimento.
 4. L'indennità viene erogata semestralmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
 5. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze da parte del Responsabile di Settore a cui è assegnato il dipendente.
 6. Per l'espletamento di attività esposta a disagio potrà essere corrisposta la somma di euro 1,50 al giorno.

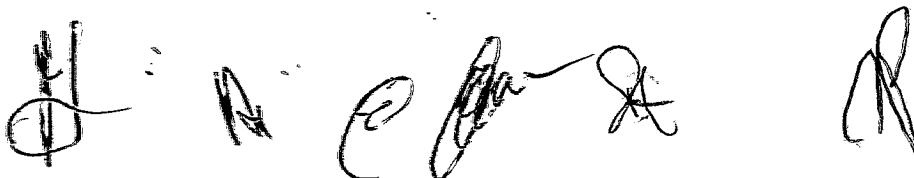
c. MANEGGIO VALORI

1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
2. Vengono individuate le seguenti figure:
 - a. Economo comunale al quale potrà essere corrisposta la somma di euro 1,55 al giorno;
 - b. Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale ai quale potrà essere corrisposta la somma di euro 1,00 al giorno, a condizione che la media mensile dei valori di cassa maneggiati non sia inferiore a euro 1.000,00.
3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., mediante apposito provvedimento, sulla base delle presenti disposizioni.
4. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività e del rendiconto annuale reso dagli agenti contabili.
5. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze da parte del Responsabile di Settore a cui è assegnato il dipendente.

Art. 36

Indennità per particolari responsabilità

1. In applicazione dell'art. 70-quinquies, comma 1, nonché dell'art. 7, comma 4, lettera f), del CCNL del 21/05/2018, è prevista un'indennità per specifiche responsabilità, finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative; ad essi può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a euro 3.000,00 annui lordi.



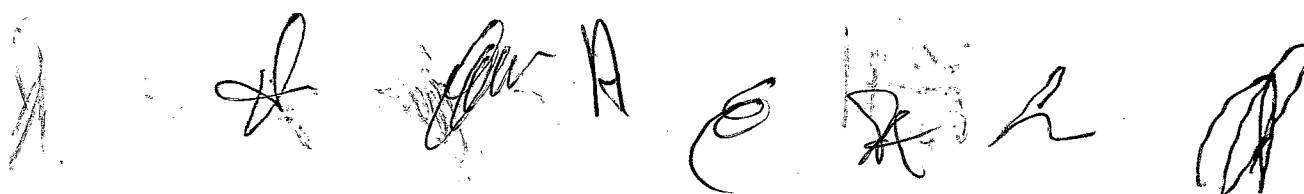
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente l'assunzione diretta delle responsabilità connesse all'attività medesima in modo prevalente sia sotto il profilo temporale che rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese.
3. Le tipologie di particolari responsabilità che si individuano sono riferite alla responsabilità di procedimento o di progetto, in, relazione alla categoria giuridica di inquadramento prevista dall'ordinamento professionale, secondo quanto di seguito indicato:
- a. per il personale della categoria "D":

Responsabile di una struttura organizzativa che ricomprende più unità operative semplici, le quali necessitano di un livello superiore di integrazione e richiedono elevata professionalità ed esperienza pluriennale e multidisciplinare nell'ambito di riferimento.

Responsabile della gestione di unità organizzativa semplice, dedicata ad attività e compiti di particolare rilievo che richiedono elevata professionalità e particolare impegno lavorativo, con iscrizione ad albi professionali e/o assegnazione a funzioni specialistiche.
 - b. per il personale della categoria "C":

Responsabile di attività e compiti di particolare rilievo che richiedono elevata professionalità e particolare impegno lavorativo.
 - c. per il personale della categoria "B3":

Responsabile di servizi ausiliari o manutentivi o di conduzione di squadre composte da almeno due operatori o addetti a sistemi relazionali di particolare intensità e/o criticità.
4. L'importo lordo annuo dell'indennità, in ogni caso, è corrispondentemente riproporzionato in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché in funzione dell'effettivo periodo di servizio prestato e/o indennizzato qualora inferiore all'anno.
5. La concreta individuazione dei beneficiari dell'indennità e determinazione dell'importo spettante è effettuata da ciascun Responsabile di Area, nel rispetto del CCNL vigente, delle eventuali ulteriori previsioni del CCDI, annuale o pluriennale, di parte economica, e in ogni caso, entro i limiti delle risorse del Fondo risorse decentrate annualmente destinate dall'Ente al corrispondente utilizzo, in base ai criteri di ripartizione stabiliti nel regolamento che verrà approvato nel corso dell'anno 2020. Per l'anno 2019 si applicano le previsioni e gli importi stabiliti nel CCDI stipulato il 2/8/2019 per l'anno 2018.
6. L'indennità, per tutte le fattispecie previste dai precedenti commi, è attribuita nominativamente, con indicazione dell'importo spettante e di una durata determinata e corrispondente a quella dell'incarico di responsabilità cui è correlata, mediante atto espresso del Responsabile di Area, al quale, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente e dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti norme legislative e contrattuali, compete la valutazione e attestazione dell'effettivo ricorrere dei presupposti e delle condizioni che danno diritto alla corresponsione. Con cadenza periodica almeno semestrale, il Responsabile di Area verifica il permanere degli anzidetti presupposti e condizioni e, in caso negativo, provvede alla revoca dell'indennità con atto espresso.



7. L'indennità di particolari responsabilità non è cumulabile con l'indennità di Condizioni lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018.
8. L'indennità di particolari responsabilità non è cumulabile con l'indennità di funzione del personale di Polizia Locale di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018.
9. Alla fine del periodo di incarico o alla fine dell'anno solare, il Responsabile di Area esprime un giudizio in merito all'attività svolta.
10. Gli incarichi di cui al presente articolo sono intesi quali ruoli di riferimento procedimentale e di elaborazione dei processi posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dei responsabili apicali.
11. I Compiti da assegnare devono trovare caratterizzazione in significative differenziazioni di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente propri delle categorie, secondo le relative declaratorie contrattuali e in relazione al profilo professionale di appartenenza. L'individuazione dei differenti livelli di responsabilità è volta a supportare le esigenze di pianificazione e gestione delle attività delle strutture di appartenenza; le relative determinazioni sono assunte con atto formale del competente responsabile e sono espressione delle prerogative datoriali.

Art. 37

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21/5/2018 di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:
 - a. spetta al personale delle categorie B, C e D che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale e Responsabile dei Tributi;
 - b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
 - c. compensa le specifiche responsabilità del personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - a. € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
 - b. € 175,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
 - c. € 350,00 agli Ufficiali Elettorali;
 - d. € 350,00 al Responsabile dei Tributi;

- e. € 350,00 al responsabile del personale addetto ai servizi di protezione civile.
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO definire, con apposito atto scritto e motivato, l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui.
 5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 350,00.
 6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, da parte del Responsabile cui il dipendente è assegnato mediante apposito provvedimento. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato, per cui il dipendente non avrà diritto all'indennità in caso di assenze di oltre 20 giorni lavorativi per il relativo mese.
 7. Non è erogabile per l'intero anno quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto nell'anno di riferimento.

Articolo 38

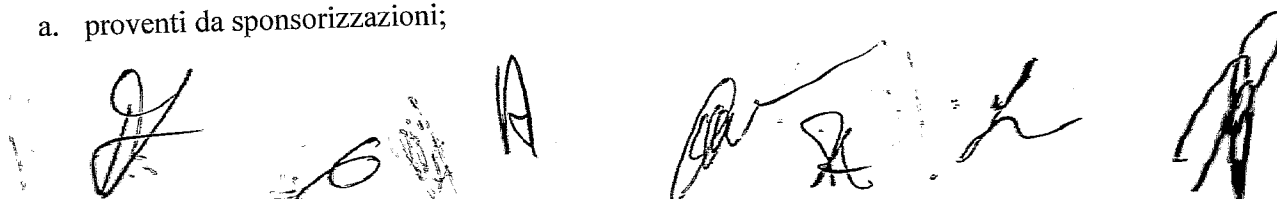
Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse di natura variabile sono annualmente incrementate, entro i limiti di legge e di CCNL, con le quote di finanziamento derivanti da specifiche norme di legge – e correlate disposizioni di recepimento e attuazione nell'ambito del CCNL – a sostegno di particolari linee d'intervento e attività. Ove la legge e il CCNL non predeterminino specifiche quote di finanziamento delle risorse vincolate di cui si tratta, anche a valere sulle entrate ad esse eventualmente correlate, l'Ente provvede alla relativa quantificazione nell'ambito dei propri atti di programmazione finanziaria, dandone informazione alle rappresentanze sindacali per gli effetti di cui all'articolo 68, comma 2, lettera a) (performance organizzativa).
2. Le risorse di cui al comma 1 sono vincolate alle specifiche finalità cui sono destinate e sono veicolate tramite il fondo al fine di consentirne, in sede di contrattazione sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili, le eventuali valutazioni d'impatto sulle politiche complessive di incentivazione dell'intero organico.
3. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g), del CCNL del 21/5/2018, le attività di cui al precedente comma 2 trovano disciplina in appositi regolamenti formulati per ciascuna materia nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.

Art. 39

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. - Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d), del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;



- b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

Art. 40

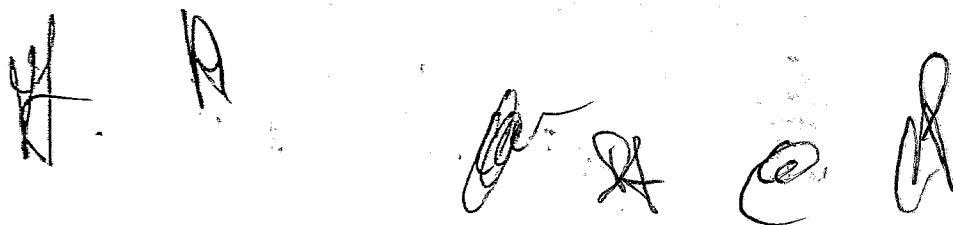
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge - Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL del 21/5/2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
- a. incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 18/4/2016, n. 50);
 - b. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - c. recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p), d. lgs. 15/12/1997, n. 446);
 - d. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del d.l. 30/09/2003, n. 269);
 - e. recupero evasione IMU (articolo 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145 - legge di stabilità 2019);
 - f. Risorse derivanti dai progetti (ad esempio, Home Care Premium) finanziati totalmente dall'Inps o altri Enti, tramite il Distretto Socio Sanitario - (Risorse comprensive di oneri riflessi a carico dell'Ente).
 - g. Risorse derivanti da progetti SGATE;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Area competente. Per le PO vi provvede altro Responsabile di Area.

Art. 41

Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. 6/7/2011, n. 98

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e dall'art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'Ente;



2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile di Area competente.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b), CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

Art. 42

Messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, l'amministrazione, qualora sussistano le condizioni finanziarie, può destinare per incentivi di produttività ai messi notificatori una quota pari all'80 per cento 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 quantificazione del Responsabile cui il dipendente è assegnato.

Articolo 43

Misure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera m), del C.C.N.L. del 21/05/2018, le parti definiscono le seguenti linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché in materia di prevenzione delle malattie professionali.
3. L'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'articolo 50 del D. Lgs. 9/4/2008, n. 81.
4. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, e per dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione dei rischi per coloro che utilizzano videoterminali.
5. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.
6. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.



7. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente e si impegna, altresì, a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
8. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), del D. lgs. N. 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi. Si richiama l'articolo 28 del D. lgs. N. 81/2008.

TITOLO X – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 44

Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio. Resta inteso che gli enti potranno prevedere, nel rispetto della normativa vigente, che ogni importo accessorio venga erogato direttamente dall'ente utilizzatore.

Art. 45

Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 46

Personale parzialmente utilizzato per i Servizi in Convenzione

1. Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.



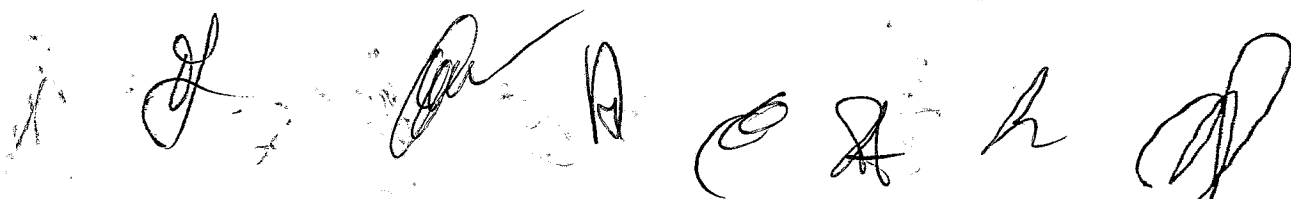
DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE
ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

P.E.O.

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL21/5/2018, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL del 21/5/2018. Le somme aggiuntive vengono suddivise tra le strutture, destinando a ciascun settore un proprio budget.
2. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico da parte del Responsabile dell'Area segreteria – affari generali destinato a tutti i dipendenti a tempo indeterminato, compreso il personale distaccato o comandato. L'avviso contiene i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
3. Scaduto detto termine, il Responsabile dell'Area segreteria – affari generali provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) Punti 70 – risultanze della valutazione della performance (punteggio totale scheda di valutazione) nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:
 - I. Primo anno del triennio: peso 20 punti max (a partire dalla valutazione minima di 80 punti attribuendo un punto per ogni punteggio superiore agli 80);
 - II. Secondo anno del triennio: peso 20 punti max (a partire dalla valutazione minima di 80 punti attribuendo un punto per ogni punteggio superiore agli 80);
 - III. Terzo anno del triennio: peso 30 punti max (a partire dalla valutazione minima di 80 punti attribuendo un punto e mezzo per ogni punteggio superiore agli 80);

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto del primo anno utile;

- b) Punti 15: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;



c) Punti 15: competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi:

Vengono riconosciuti punti 1,5 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP).

4. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi.
5. Per poter partecipare il dipendente non deve aver subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero verbale nel triennio di riferimento.
6. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
 - Ferie, riposo compensativo,
 - Assenza per infortunio sul lavoro;
 - Permessi sindacali per attività riferite all'Ente, aspettative, distacchi sindacali,
 - Astensione per maternità,
 - Assenza per donazione sangue, protezione civile,
 - Assenza per permessi retribuiti ai sensi dell'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992.
7. Il dipendente deve aver riportato per ciascun anno del triennio antecedente all'anno della selezione, in sede di valutazione annuale delle prestazioni ai fini della corresponsione del fondo incentivante un punteggio non inferiore a 80 su 100.
8. La progressione economica avrà decorrenza a partire dal 1 gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto;
9. Le graduatorie, distinte per area, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Responsabile dell'Area segreteria – affari generali, Ufficio del Personale, e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Responsabile dell'Area segreteria – affari generali, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Responsabile dell'Area segreteria – affari generali, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
10. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized signature, followed by the letters 'A C', then a signature that appears to be 'Pelle', and finally a signature that looks like 'MA'.

11. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il Comune, tramite l'Ufficio del Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
12. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 4, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.
13. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai punti precedenti. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dall'Organismo Indipendente di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura potranno essere destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa (non oltre il 20% degli aventi diritto), che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti titolari dell'incarico di P.O.



CCNL pubblicato nel Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" del 232 del 5 ottobre 2018 - Serie generale

CCDI pubblicato in:

- Albo pretorio on line del Comune di Santo Stefano Quisquina, dal _____

- Sezione "Amministrazione trasparente,,, sottosezione di primo livello **Primo**
secondo livello "contrattazione integrativa", dal _____ per anni 5 e, **alla**
"archivio" (Prot. Aran n. 5150 del 16/6/17 - Prot. Cnel n. 874 del 16/6/17) **on**
della Banca Dati dei **contratti** integrativi delle amministrazioni pubbliche,
accedere direttamente alla pagina web della banca **dei**
<https://www.contrattintegrativi.it>

- trasmesso il _____ a ARAN e CNEL secondo la seguente modalità:

trasmissione contratti integrativi (circolare A.Ra.N. prot. n. 21279/2015 del _____)

DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165

Art. 40-bis (Controlli in materia di contrattazione integrativa).

Comma 5. Ai fini dell'articolo 46, comma 4, le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo della relazione tecnica-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle risorse e dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I dati contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

DECRETO LEGISLATIVO 14  2013, n. 33

Art. 21 (Obblighi di ~~pubblicizzare~~ **pubblicizzare** ~~esporre~~ **esporre** i dati sulla contrattazione collettiva)

Four handwritten signatures are visible at the bottom of the page. From left to right, they appear to be: a stylized signature starting with 'C'; a signature that looks like 'H'; a signature that looks like 'W'; and a signature that looks like 'A'.

Comma 2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e dall'articolo 47, comma 8, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le pubbliche amministrazioni pubblicano i contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nonché le informazioni trasmesse annualmente ai sensi del comma 3 dello stesso articolo. La relazione illustrativa, fra l'altro, evidenzia gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini.

A

S. C. B. A. L. M.