

**CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO DEL COMUNE DI  
TUSA**

**SOTTOSCRITTO IN DATA**

**30.12.2019**

*Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante*

*Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione*

*Art. 3 - Interpretazione Autentica*

#### **TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI**

*Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali*

*Art. 5 - Diritti e libertà sindacali*

*Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali*

*Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori*

#### **TITOLO II - LAVORO ORDINARIO E STRAORDINARIO**

*Art. 8 - Flessibilità oraria*

*Art. 9 - Lavoro Straordinario e supplementare- Trattamento per attività prestata in giorno festivo*

*Art. 10 - Banca delle ore*

#### **TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA**

*Art. 11 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ( risorse decentrate)*

*Art. 12 -Principi generali*

*Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro*

*Art. 14 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018*

*Art. 15 ó Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018*

*Art. 16 ó Indennità di funzione Polizia Locale*

*Art. 17 ó Indennità di servizio esterno Polizia Locale*

*Art. 18 - Turno*

*Art. 19 - Reperibilità*

*Art. 20 - Premi correlati alla performance organizzativa*

*Art. 21 - Premi correlati alla performance individuale*

*Art. 22 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge*

*Art. 23 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di P.O*

*Art. 24- Progressioni economiche- criteri e procedure*

*Art. 25 -Servizio Mensa/Buoni Pasto*

*Art. 26 ó Criteri relativi alla Formazione*

#### **TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEXIA DEL PERSONALE**

*Art. 27 - Eccedenza di Personale*

#### **TITOLO V - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO**

*Art. 28- Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro*

*Art. 29- Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

*Art. 30 - Tutela della Privacy*

#### **TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE**

*Art. 31- Monitoraggio e verifiche*

*Art. 32 - Norme finali*

**COMUNE DI TUSA**  
**Città Metropolitana di Messina**

L'anno duemilaDICIANNOVE, il giorno trenta del mese di Dicembre , alle ore 9.30 e segg. Presso l'ufficio del Segretario Comunale del Comune di Tusa si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

<b>Ruolo</b>	<b>Nominativo</b>
I. Presidente	Anna Angela Testagrossa

- Delegazione di parte sindacale:

<b>Sigla</b>	<b>Nominativo</b>
FPCGIL	Sebastiano Noto

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

<b>Nome</b>	<b>Cognome</b>
Angela	Saccone
Domenico	Miceli
Francesco	Longo

## DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comma 1 e 3bis del D.Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 ó diretta applicazione);
- e) non possono avere contenuti difformi dalle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, le parti hanno l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

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

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di una ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al Revisore, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifichi la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40 bis D. Lgs 165/2001 e s.m.i.);
3. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) al Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto, trascorsi 15 giorni senza rilievi da parte dell'organo di controllo;
4. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione 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 (art. 40bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

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

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:

Per la parte datoriale:

Dott.xxxx (Presidente)

Dott. xxxx (Componente)

Dott. xxxxx (Componente)

2. Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

í

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

í (CGIL FP)

í (CISL FPS)

í (UIL FPL)

í (CSA RAL)

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

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie A ó B ó C ó D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato dalla data di stipula del CCDI per gli istituti contrattuali previsti.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

### **Art. 3 - Interpretazione Autentica**

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 21.5.2018).
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

## **TITOLO I- RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali**

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

<b>Servizi o uffici</b>	<b>Funzioni essenziali</b>
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Cimiteriale	Ricevimento e inumazione delle salme
Polizia municipale	Assicurare con un nucleo di personale limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento; c. assistenza al servizio attinente alla rete stradale;
Servizi a rete	Interventi urgenti ed indifferibili alle reti
Servizio idrico	Fornitura di acqua da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché con la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente previste;
Servizi del personale	

	Limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.
Protezione civile	Da presidiare con personale in reperibilità

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a. i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
  - b. i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
  - c. durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
  - d. le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
  - e. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o altri mezzi di comunicazione/diffusione.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.
4. In riferimento ai servizi essenziali precedentemente indicati sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dalla effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizio, categoria e profilo professionale di appartenenza:
- servizio di stato civile ed elettorale: n. 1 di categoria D ó Istruttore direttivo amministrativo
  - servizi cimiteriali: n. 1 unità di cat. C ó Istruttore (in reperibilità)
  - servizio di Polizia Municipale: n. 1 unità di cat. C ó Agente di Polizia Municipale
  - Servizio rete idrica e fognaria: n. 1 unità di cat. A ó Operatore tecnico
  - Servizi del personale: n. 1 di cat. C ó Istruttore amministrativo-contabile
  - servizio di Protezione Civile: n. 1 unità di personale di Cat. D ó Istruttore Direttivo tecnico (in reperibilità)

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

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
  - a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNQ del 7 agosto 1998 e s.m.i., oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
  - b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
  - c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., salvo che si svolgano fuori orario di lavoro;
  - d) oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNQ, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente, ma provvederà a

richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

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

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

1. Il diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNQ del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e/o di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente C CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNQ del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.ii.

#### ***Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori***

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
  - Innovazioni organizzative nel lavoro;
  - Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
  - Promozione delle pari opportunità;
  - Qualità dei servizi erogati;
  - Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine, il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

## ***TITOLO II - LAVORO ORDINARIO E STRAORDINARIO***

#### ***Art.8 ó Flessibilità oraria***

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vitalavorativa e vita familiare, è concessa flessibilità oraria giornaliera fino a trenta minuti in entrata ed in uscita rispetto all'orario di lavoro , senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti d'ufficio e nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. Tale flessibilità, che non concorre al raggiungimento del monte ore mensile o annuale per i permessi brevi, dovrà essere recuperata, di norma entro la stessa giornata in prosecuzione dell'orario di lavoro e, comunque, entro il mese di maturazione del debito orario, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di area, salvo impedimenti oggettivi ed imprevisi che non consentano al lavoratore il recupero orario entro i termini sopra indicati.

3. Per quanto non previsto si rinvia alla disciplina contenuta all'art. 27 del CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018.

#### **Art. 9 - Lavoro Straordinario e supplementare- Trattamento per attività prestata in giorno festivo**

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000, art. 40 del CCNL 22.1.2004.

2. Per il personale a tempo parziale si rimanda, altresì, alle disposizioni previste dall'art. 55 del CCNL 21.5.2018 in materia di lavoro supplementare.

3. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro settimanale.

4. Fermo restando il principio secondo il quale la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore, le prestazioni del lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

5. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. In proposito potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 1998 ridotta del 3%. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo dell'anno successivo.

6. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e, se non utilizzate, non costituiscono economie del fondo e, pertanto, non possono essere utilizzate per impinguare lo stesso.

7. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile di Area cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata.

Al momento dell'autorizzazione il Responsabile di Area potrà prevedere che la prestazione di lavoro straordinaria venga compensata con la fruizione di riposo. Il dipendente potrà manifestare la propria accettazione al momento della comunicazione della disposizione autorizzativa.

8. Le parti concordano che, per esigenze eccezionali debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico arrotondato all'unità, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

9. Per quanto non previsto dai contratti nazionali, si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

10. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018, in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017, i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di Polizia locale per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

11. In relazione al trattamento economico per attività prestata in giorno festivo, si rinvia alla disciplina contenuta nell'art. 24 del CCNL 14.09.2000.

#### **Art.10 - Banca delle ore**

1. È istituita nell'Ente la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.
3. Il limite individuale annuo di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato aziendaliamente nel limite massimo del 25% del monte ore procapite.
4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente all'autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una economia e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.
5. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018;
6. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile da compilarli a cura dell'ufficio personale.
7. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
8. Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.
9. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
10. Con cadenza trimestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.

### **TITOLO III- UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ**

#### **Art. 11-Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)**

##### **Le Parti concordano:**

1. La quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
2. La Giunta in sede di linee di indirizzo determina, anche in termini percentuali, il budget da destinare ai singoli istituti con particolare riferimento alle specifiche responsabilità, all'indennità di funzione, alla performance e alle PEO;
3. Le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
4. La ripartizione delle risorse finanziarie rispetti il principio della correttezza. Pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. 165/2001 e s.m.i).

##### **Art. 12 -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 il ristoro e non competono in caso di assenza dal servizio.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'individuazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo, è di competenza dei responsabili di posizione organizzativa, previa apposita conferenza di servizio previa verifica della

sussistenza o meno delle condizioni lavorative che ne determinino il riconoscimento; in tale sede dovrà, altresì, essere verificata la previsione delle risorse economiche nel fondo delle risorse decentrate.

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 lavoro 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, salvo espressa previsione legislativa o contrattuale; 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.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente Titolo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.
10. La liquidazione delle indennità avviene a consuntivo e a seguito della verifica della sussistenza dei relativi presupposti.

### ***Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro***

1. Gli enti corrispondono una unica indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa, previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che determinino le condizioni e con l'accertamento della previsione delle risorse economiche nel fondo delle risorse decentrate.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 ó Euro 10,00.
4. La misura di cui al comma 1 viene definita sulla base dei seguenti criteri:
  - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
  - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL 21.5.2018 e, dunque, a decorrere dall'anno in corso alla data di stipula del presente contratto integrativo.
7. La misura dell'indennità di condizioni di lavoro è determinata in considerazione dei fattori appresso indicati:
  - Si definisce attività **disagiata** quella del personale che opera con prestazioni lavorative caratterizzate da:
    - a) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0);
    - b) Improgrammabilità dell'orario di servizio e/o riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 1);
    - c) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi resi fuori dalla normale sede di lavoro ovvero di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare eventualmente resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio (peso causale 3);
    - d) Ampia flessibilità del modello organizzativo del servizio, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con:

- flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite diversificate nei giorni della settimana;
- disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi orari necessari al funzionamento del servizio;
- necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi ó formazione- eventi, manifestazioni, etc.) (peso causale 5);

• Si definisce attività **rischiosa** quella del personale che opera con prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale:

- a) Utilizzo di sostanze chimiche e/o biologiche (peso 1);
- b) Utilizzo di catrame ó bitume ó oli e loro derivati (peso 1);
- c) attività di spazzamento strade (peso 3);
- d) attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati ivi compresa raccolta e smaltimento (peso 3);
- e) attività con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere (peso 3);
- f) attività con impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (peso 3);
- g) attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione (peso 3);
- h) Conduzione cucina (peso 3).
- i) Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico (peso 3)
- j) Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori (peso 5);
- k) Attività di prevenzione e accertamento di infrazioni al codice della strada svolta dagli ausiliari del traffico (peso 5).

La condizione del rischio non è collegata al profilo professionale attribuito al personale, ma dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti operano.

L'indice di rischio che si attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento viene determinato in relazione alla sommatoria dei relativi pesi.

Si definisce attività **di maneggio valori** quella del personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante (con esclusione del bancomat e dei pagamenti elettronici), dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali.

La pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto è la seguente:

- a) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti nessun maneggio valori (peso causale 0)
- b) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti da p 1,00 ad p 5.000,00 annui (peso causale 1);
- c) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti da p 5.000,01 ad p 50.000,00 annui (peso causale 3);
- d) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti oltre p 50.000,01 annui (peso causale 5);

Qualora ricorra almeno una delle sopra citate condizioni di lavoro, si attribuisce per le caratteristiche dell'ente il seguente punteggio:

Indice di Ente	Fino a 3.000 ab.	Da 3.001 a 15.000 ab.	Enti oltre 15.000 ab.
pesatura	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa:

Disagio	(nessun disagio)	Disagio tipo b)	Disagio tipo c)	Disagio tipo d)
A 10 Pesatura disagio	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
Rischio	Nessun rischio	Lettere a, c	Lettere b, d, e, f, g, h, i	Lettera j, k
Pesatura rischio	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Da euro 1,00 a 5.000,00	Da euro 5.00,01 a 50.000,00	Oltre euro 50.000,01
Pesatura maneggio	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
Indice di Ente	Fino a 3.000 ab.	Da 3.001 a 15.000 ab.	Enti oltre 15.000 ab.	
pesatura	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	

Individuate le condizioni di lavoro e graduate le stesse, l'indennità potrà essere erogata come appresso:

Punteggio dei 4 fattori	Fascia indennità
Da 2 a 3 punti	p 1,50
Da 4 a 6 punti	p 2,00
Da 7 a 8 punti	p 2,50
Da 9 a 10 punti	p 6,00
11 punti	p 8,00
Oltre 11	p 10,00

**Art. 14 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018**

1. Per specifiche responsabilità si intendono le seguenti attività:

Direzione ovvero coordinamento di un Servizio, e dei correlati procedimenti amministrativi complessi in piena autonomia organizzativa;

Direzione e coordinamento di funzioni e servizi in capo all'Area in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa.

Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.

2. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva della produttività, né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 31.3.1999.

3. L'Ente propone annualmente il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità.

4. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche posizioni non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.

5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina da parte dell'organo competente. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale e alla RSU.

In sede di prima applicazione, ai fini della valutazione del livello di responsabilità attribuito da effettuare a cura delle singole P.O., si terrà conto dei provvedimenti già adottati.

Ai fini dell'applicazione della piattaforma per gli anni successivi, l'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza delle P.O., finalizzata alla individuazione degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Ciascuna P.O. verifica al termine di ogni anno il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo e, qualora vengano meno le dette condizioni ovvero qualora intenda rimodulare in aumento o in diminuzione i responsabili dei servizi individuati, dovrà richiedere la convocazione della predetta conferenza.

6. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000,00 € è determinato in relazione alle seguenti variabili:

<b>ELEMENTI DI VALUTAZIONE</b>	
<b>18 Punti max</b>	<b>Organizzazione (A)</b>
<b>21 Punti max</b>	<b>Complessità (B)</b>
<b>21 Punti max</b>	<b>Livello di autonomia (C)</b>
<b>15 Punti max</b>	<b>Attività gestita (D)</b>
<b>21Punti max</b>	<b>Responsabilità (E)</b>
<b>4 Punti</b>	<b>Incarico di sostituzione del titolare di P.O. (F)</b>

	<p><b>Organizzazione (A)</b>  <b>VALUTAZIONE MASSIMA 18 punti</b></p> <p><i>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Area e al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto:</i></p> <p><b>1. Complessità organizzativa (numero dipendenti assegnati):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nessun dipendente, nessun punteggio</li> <li>- fino a due, basso</li> <li>- da tre a cinque, medio</li> <li>- da sei in poi alto (punti 1-3-6)</li> </ul> <p><b>2. Grado relazioni esterne: basso-medio-alto (punti 1-3-6)</b></p> <p><b>3. Grado relazioni interne: basso-medio-alto (punti 1-3-6)</b></p>
--	---

	<p><b>Complessità (B)</b>  <b>VALUTAZIONE MASSIMA 21 punti</b></p> <p><i>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Area e al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto del:</i></p> <p><b>1. Grado complessità giuridica basso-medio-alto ( 2- 4 ó7)</b></p> <p><b>2. Grado complessità tecnica basso-medio-alto ( 2- 4 ó7)</b></p> <p><b>3. Grado complessità gestionale: basso-medio-alto ( 2- 4 ó7)</b></p>
--	--

	<p><b>Livello di autonomia (C)</b>  <b>VALUTAZIONE MASSIMA 21 punti</b></p> <p><i>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Area e al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:</i></p> <p><b>1. Punti 7: Il soggetto svolge incarichi che comportano un bassolivello di autonomia operativa.</b></p> <p><b>2. Punti 14: Il soggetto svolge incarichi che comportano un medio livello di autonomia operativa.</b></p> <p><b>3. Punti 21: Il soggetto svolge incarichi che comportano un alto livello di autonomia operativa.</b></p>
--	---

	<p><b>Attività gestita (D)</b>  <b>VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti</b></p> <p><i>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Area in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile e, al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>1. Punti 5: Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse previste da leggi o regolamenti;</i></li> <li><i>2. Punti 10: Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse anche se ripetitive che comportano rilievi esterni ed enotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.);</i></li> <li><i>3. Punti 15: Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse non ripetitive che comportano notevole impegno, rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).</i></li> </ol>
--	---

	<p><b>Responsabilità (E)</b>  <b>VALUTAZIONE MASSIMA 21 punti</b></p> <p><i>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Area e al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Responsabilità civile: basso-medio-alto (2-4-7)</li> <li>2. Responsabilità penale: basso-medio-alto (2-4-7)</li> <li>3. Responsabilità contabile: basso-medio-alto (2-4-7)</li> </ol>
--	--

	<p><b>Incarico di sostituzione del titolare di P.O. (F)</b></p> <p>Punti 4</p>
--	--

7. La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- determinazione del budget in sede di linee di indirizzo da parte della Giunta Comunale che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto;

- quantificazione per ciascun lavoratore interessato della relativa indennità, in funzione del punteggio ottenuto, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00.

8. Nel caso in cui dalla sommatoria delle indennità, così come sopra determinate e teoricamente dovute a ciascun lavoratore interessato, dovesse derivare il superamento del budget previsto, le indennità saranno riproporzionate in relazione all'effettivo stanziamento.

9. Nel caso di lavoratore part time l'indennità di cui al presente articolo sarà riproporzionata in ragione dell'impegno orario.

**Art. 15 -Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018**

1. L'indennità di specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2, è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- agli archivisti informatici;
- ai formatori professionali;

Compensare le specifiche responsabilità:

- derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. L'importo massimo di € 350 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 14, se erogata con la stessa motivazione.

3. La detta indennità prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento dell'organo competente, previo accertamento della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale e alla RSU.

5. Nel caso di lavoratore part time l'indennità di cui al presente articolo sarà riproporzionata in ragione dell'impegno orario.

**Art. 16 - Indennità di funzione di Polizia Locale**

1. Ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018, le attività che danno luogo alla corresponsione dell'indennità sono le seguenti:

- ✓ Coordinamento di un servizio e dei correlati procedimenti amministrativi in piena autonomia organizzativa;
- ✓ Coordinamento di funzioni e servizi in capo all'Area in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa;
- ✓ Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000 € è determinato in relazione al grado rivestito e alle seguenti variabili:

**A) Organizzazione: max punti 18**

1. Complessità organizzativa

(numero dipendenti assegnati):

nessun dipendente: nessun punteggio;

-fino a due, basso: da tre a cinque, medio;

- da sei in poi, alto: (1-3-6)

2. Grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-6)

3. Grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-6)

**B) Complessità: max punti 21**

1. Grado di complessità giuridica basso-medio-alto ( 2- 5 ó7)

2. Grado di complessità tecnica basso-medio-alto ( 2- 5 ó7)

3. Grado di complessità gestionale basso-medio-alto ( 2- 5 ó7)

**C) Grado rivestito: max punti 16**

Cat.	Grado	Punti
D	-Commissario capo	16

	funzionario -Commissario superiore ispettore	
C	-Ispettore Capo	14
	-Ispettore principale -Ispettore	12
	-Assistente Capo -Assistente di Polizia	10

#### D) Caratteristiche Sociali ó Ambientali: max punti 20

Presidi di sicurezza locali	Punti
Assenza	20
Presenza di almeno uno	10
Presenza di più di uno	5

#### E) Caratteristiche Dimensionali ó Istituzionali: max punti 10

Caratteristiche Dimensionali	N° Abitanti	Punti
Ente con popolazione	<= 1.000	3
Ente con popolazione	>1.000 <= 5.000	5
Ente con popolazione	>5.000 <=15.000	8
Ente con popolazione	>15.000	10

#### F) Responsabilità: max punti 15

1. Responsabilità civile: basso-medio-alto (1-3-5)
2. Responsabilità penale: basso-medio-alto (1-3-5)
3. Responsabilità contabile: basso-medio-alto (1-3-5)

3. L'ente propone annualmente la determinazione del budget a assegnare all'indennità di funzione. in sede di linee di indirizzo da parte della Giunta Comunale che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto.

4. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Responsabile dell'area vigilanza. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale e alla RSU. Il Responsabile verifica periodicamente, anche ai fini della eventuale rimodulazione dell'indennità, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

6. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Responsabile di Area.

7. La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- determinazione del budget in sede di linee di indirizzo da parte della Giunta Comunale che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto;
- quantificazione per ciascun lavoratore interessato della relativa indennità, in funzione del punteggio ottenuto, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00.

8. Nel caso in cui dalla sommatoria delle indennità, così come sopra determinate e teoricamente dovute a ciascun lavoratore interessato, dovesse derivare il superamento del budget previsto, le indennità saranno riproporzionate in relazione all'effettivo stanziamento.

9. Nel caso di lavoratore part time l'indennità di cui al presente articolo sarà riproporzionata in ragione dell'impegno orario.

#### ***Art. 17 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale***

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018, al personale della polizia locale che svolge all'esterno attività continuativa, intendendo come tale quella svolta per almeno quattro ore dell'impegno orario giornaliero, è erogata un'indennità, per ogni giornata di lavoro, pari ad euro 2,50.
2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento della attività esterna. Condizione per la erogazione della indennità è che l'attività sia svolta all'esterno per almeno tre ore dell'impegno orario. In questi casi la misura della indennità è fissata in euro 2,00 per ogni giornata di lavoro.
3. Per il personale a tempo parziale l'impegno orario all'esterno di cui ai superiori commi 1 e 2 dovrà essere riproporzionato in relazione al proprio orario di lavoro.
4. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore alle ore previste nei superiori commi e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile dell'Area Vigilanza e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo delle risorse decentrate. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale e alla RSU.
6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile.

#### ***Art. 18 - Turno***

1. Il Comune, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. È esclusa la turnazione qualora il servizio possa essere assicurato mediante particolari e diverse articolazioni di lavoro.
2. Il turno è l'attività svolta in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, espletato in modo continuativo e senza interruzione. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni.
3. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere e devono essere distribuite nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuata in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese.
4. L'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione è di competenza della P.O.
5. L'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicinato tra il personale turnista.
6. Ai fini della corresponsione dell'indennità si rimanda alle previsioni dell'art. 23 del CCNL 21.5.2018.
7. L'assenza di rotazione del personale che opera sempre nello stesso arco temporale, pur in presenza di organizzazione di servizio in più turni, non determina l'erogazione dell'indennità.
8. L'indennità di turno vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.

#### ***Art. 19 - Reperibilità***

1. L'indennità di reperibilità è riconosciuta solo se preventivamente istituita e calendarizzata, con le modalità e con gli importi previsti dal CCNL. La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento individuate, spetta all'Ente nella sua veste di datore di lavoro; in quella sede, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare, saranno quantificati ed individuati anche i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio o dell'ufficio competente.
2. Il servizio di pronta reperibilità prevede che in caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Il rientro in servizio determina la perdita dell'indennità di reperibilità e il pagamento dello straordinario. Su richiesta del dipendente le ore di lavoro prestate possono essere compensate con equivalente recupero orario.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.

#### ***Art. 20 - Premi correlati alla performance organizzativa***

1. La performance collettiva, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'Ente al Responsabile di Posizione organizzativa.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al raggiungimento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto almeno al 70% e solamente se la performance individuale raggiunge 181 punti. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
  - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%.
  - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 70%.

#### ***Art. 21- Premi correlati alla performance individuale***

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente P.O., utilizzando la scheda individuale contenuta nella metodologia di valutazione, in vigore presso l'Ente. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il premio verrà erogato solo se la valutazione individuale raggiungerà almeno 181 punti.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatta salva l'applicazione della legislazione vigente.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Al fine di definire la quota spettante, viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
7. Il budget destinato annualmente, in sede di linee di indirizzo da parte della Giunta Comunale, alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
8. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018, il 10% del budget di cui al comma precedente è attribuito alla maggiorazione del premio individuale che comunque sarà pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 10% del personale partecipante al premio della performance individuale.
9. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
  - Valutazioni uguali o superiori a 451 punti: 100% del budget individuale;
  - Valutazione tra 181 e 450 punti: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
  - Valutazione inferiore a 181 punti: nessuna erogazione di premio
10. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori a punti 451 vengono distribuiti alle valutazioni superiori a 400 nell'Area nella quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui in detta Area non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore a 400, gli avanzi sono distribuiti al personale con valutazione superiore a 400 nelle altre Aree.

**Art. 22 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge-  
correlazione**

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite nel presente accordo e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
2. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni od i risultati del personale saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrisponderanno a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.
3. In attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 21.5.2018, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato delle P.O, a decorrere dal 01/01/2019 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Incentivi di legge ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018	Abbattimento Retribuzione di risultato
Fino a 10.000,00	5%
Da 10.000,01 a 20.000,00 euro	10%
Oltre 20.000,00 euro	15%

4. Le somme non erogate per effetto del suddetto abbattimento costituiscono economie di bilancio.

**Art. 23- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di P.O.**

1. La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura non inferiore al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse, è determinata nel seguente modo:

Il risultato del processo valutativo costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali nonché dalla contrattazione decentrata integrativa. Terminata l'attività di valutazione, secondo la metodologia vigente nell'Ente, le schede vengono trasmesse al Sindaco anche ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato.

2. La retribuzione di risultato spettante è calcolata in funzione del punteggio ottenuto nella valutazione così come segue:

- Valutazione fino a 180 punti: nessuna distribuzione di indennità di risultato.
- Valutazione tra 181 e 450 punti: distribuzione della retribuzione di risultato direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito.
- Valutazione pari o superiore a 451 punti: erogazione della percentuale massima di retribuzione di risultato erogabile.

3. L'importo dell'indennità di risultato attribuibile alla singola posizione organizzativa si ottiene come segue:

- Il budget complessivo destinato all'indennità di risultato viene diviso per il numero dei dipendenti titolari di p.o. che hanno accesso al premio (quindi con valutazione superiore a 181 punti) determinando così il budget massimo individuale.

- Il budget individuale come sopra determinato viene diviso per il punteggio massimo ottenibile nella scheda di valutazione e moltiplicato per il punteggio effettivamente ottenuto.

4. Eventuali risparmi costituiscono economie di bilancio per l'anno di riferimento.

**Art. 24 ó Progressione economica- Criteri e procedure**

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione ai risultati rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante, nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti e nel rispetto delle linee di indirizzo della Giunta Comunale sulla quota delle risorse stabili da destinare all'Istituto, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione

economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.

4. Alla procedura di selezione possono partecipare tutti i dipendenti inquadrati nelle Categorie A, B, C e D.

5. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti a cui sono state irrogate sanzioni disciplinari definitive superiori alla censura (rimprovero scritto) nel biennio precedente.

6. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti in stato di sospensione cautelare ai sensi degli art. 60 e 61 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 alla data di pubblicazione dell'avviso di avvio del procedimento di selezione per l'attribuzione della P.E.O.

7. Il punteggio massimo complessivo è pari a 500 ed è calcolato come media del punteggio ottenuto dalla valutazione per ogni singolo anno del triennio precedente a cui si riferisce la progressione economica.

8. A parità di punteggio si terrà conto della migliore valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.

9. In caso di ulteriore parità di punteggio, si terrà conto di ulteriori punti per un massimo di 20, sulla scorta seguenti parametri e punteggi:

Categoria	Esperienza maturata	Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi
A	Max Punti 10	Max Punti 10
B	Max Punti 10	Max punti 10
C	Max Punti 10	Max Punti 10
D	Max Punti 10	Max Punti 10

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

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

É 1 punto per corsi di durata pari a 2 giorni con valutazione finale positiva;

É 3 punti per corsi di durata pari a 3 giorni con valutazione finale positiva;

É 5 punti per corsi di durata superiore a 4 giorni con valutazione finale positiva;

É 10 punti per Corso/i di perfezionamento e/o master con valutazione finale positiva.

12. A parità di punteggio viene data precedenza al dipendente più anziano di età.

13. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni orizzontali, il Responsabile dell'Area nella quale è incardinato il servizio del personale, pubblica un avviso destinato a tutti i dipendenti per attivare le progressioni orizzontali nell'anno di riferimento, sulla scorta delle risorse allo scopo destinate. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali documenti da presentare.

14. Scaduto detto termine, il Responsabile di area provvede alla redazione delle graduatorie relative a ciascuna categoria, sulla base dei criteri sopra indicati.

15. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza scritta di riesame del proprio punteggio al Servizio Personale entro il termine di cui sopra. Trascorso tale periodo, il Responsabile dell'area in cui è incardinato il Servizio personale esamina l'istanza e verificati i relativi punteggi, congiuntamente al Responsabile dell'area cui appartiene il dipendente o al segretario comunale nel caso in cui il dipendente sia titolare di posizione organizzativa, provvede alla conferma o alla modifica di ogni singola graduatoria, rendendola definitiva.

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

17. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 30% dei dipendenti dell'ente per ciascuna categoria, arrotondato all'unità superiore.

18. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, vengono considerati utili i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente, nella categoria di appartenenza.

### ***Art. 25 -Servizio Mensa/Buoni Pasto***

1. I dipendenti il cui orario di lavoro comprenda la necessità della pausa per la consumazione del pasto, avranno diritto, compatibilmente con le risorse disponibili in bilancio, ad usufruire del servizio mensa o di idoneo servizio sostitutivo di ristorazione tramite erogazione di buoni pasto del valore nominale di € 5,29, pari a due terzi del costo convenzionale del pasto, per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 45, comma 2 del CCNL 14.9.2000 (effettuazione della pausa che va da un minimo di 30 minuti ad un massimo di due ore).

### ***Art. 26 ó Criteri relativi alla Formazione***

1. È destinata annualmente una quota alla formazione, anche on line, del personale da definire in riferimento alla normativa nazionale e contrattuale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
  - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
  - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi.
3. È considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti negli strumenti di programmazione.

## ***TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZIA DEL PERSONALE***

### ***Art. 27 - Eccedenza di Personale***

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

## ***TITOLO V - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO***

### ***Art. 28- Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro***

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U., vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno, altresì, predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

***Art. 29 ó Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni***

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare le Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.

2. Il Comitato Unico di Garanzia ha sede presso la sede dell'Ente.

3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti i dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione. I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.

4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati

Propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;

- temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;

- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;

- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del

territorio di riferimento;

- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;

- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;

- piani di formazione del personale;

- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;

- criteri di valutazione del personale,

- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;

- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;

- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;

- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età,

all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e svolge una relazione annuale sull'attività svolta.

6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

### **Art. 30- Tutela della Privacy**

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente, l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla vigente normativa e dal regolamento UE 679/2016.

## **TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE**

### **Art. 31- Monitoraggio e verifiche**

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

### **Art. 32 - Norme finali**

1. Il presente CCDI sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali.
2. Dell'adozione del presente CCDI verrà data comunicazione a ciascun dipendente.
3. Copia del presente CCDI sarà pubblicata sul sito istituzionale del Comune nella pertinente sottosezione Personale/Contrattazione integrativa della Sezione Amministrazione Trasparente.

#### **SOTTOSCRIZIONE:**

**Luogo: Tusa**

**Data: 30.12.2019**

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:</b>		<b>FIRMA</b>
Presidente	Anna Angela Testagrossa	F.to Anna Angela Testagrossa

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:</b>		
<b>SIGLA</b>	<b>NOME E COGNOME</b>	<b>FIRMA</b>
FPCGIL	Sebastiano Noto	F.to Sebastiano Noto

<b>RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:</b>		<b>FIRMA</b>
Angela Saccone		F.to Angela Saccone
Domenico Miceli		F.to Domenico Miceli
Francesco Longo		F.to Francesco Longo