



COMUNE DI LAMPEDUSA E LINOSA
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE**

PARTE NORMATIVA 2019 – 2021

PARTE ECONOMICA 2019

INDICE

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

- 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 STRAORDINARIO -

- Art. 8 - Lavoro straordinario.....
Art. 9 - Banca delle ore

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE PER LA PRODUTTIVITA' -

- Art.10- Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)
Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro – Principi generali.....
Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro.....
Art. 13 - Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.18.....
Art. 14 - Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.18.....
Art. 15 - Indennità di funzione Polizia Locale
Art. 16 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale
Art. 17 - Turno
Art. 18 - Reperibilità
Art. 19 - Premi correlati alla performance organizzativa.....
Art. 20 - Premi correlati alla performance individuale
Art. 21 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge-correlazione
Art. 22 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di P.O.
Art. 23 - Progressione Economica – Criteri e procedure.....
Art. 24 - Buoni pasto.....
Art. 25 - Criteri relativi alla Formazione

TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE

- Art. 26 - Eccedenza di Personale.....

TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

- Art. 27 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro.....
Art. 28 - Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.....
Art. 29 - Tutela della privacy.....

TITOLO VIII – MONITORAGGIO E VERIFICHE

- Art. 30 - Monitoraggio e Verifiche
Art.31 - Norme Finali.....

TITOLO IX – ACCORDO ECONOMICO ANNO 2019

- Art.32 – Campo di applicazione.....
Art.33 - Durata, decorrenza, termini.....

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con 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:

1. 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;
2. non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
3. le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
4. 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 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
5. non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009).

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha 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 un'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. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

Art. 1 – Costituzione Delegazione Trattante

La delegazione trattante, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018, è composta come risulta dalla deliberazione della D.S. . n. 28 del 11.06.2018 come nel tempo modificate e/o integrata.

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 – B – C – 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. Ai sensi dell'art.1 della premessa al CCNL del 06.07.1995 e ai sensi del CCNL del 19.09.2002, in caso di sciopero, per i servizi non esternalizzati o esternalizzabili, si individuano i seguenti servizi pubblici essenziali ed i contingenti minimi di personale, ritenuti indispensabili:

Servizio/Ufficio	Attività essenziali	Contingente minimo	
		N.ro	Cat.
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. Dichiarazioni di nascita e di morte.	1	C

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.	1	C
Polizia Locale	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.	2	2C
Protezione civile	Prestazioni svolte da una squadra di pronto intervento.	2	B/C

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.

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 CCNL 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, che si svolgono di norma 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 CCNL quadro, 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 CCNL quadro 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 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 CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro 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 STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

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 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro settimanale.
3. 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.
4. 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 di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
5. 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 il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
6. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile di P.O. cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata.
7. Il tetto massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.
8. Per quanto non previsto dai contratti nazionali, si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

Art. 9 - Banca delle ore

E' istituita la Banca delle Ore secondo la disciplina vigente nell'Ente, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

1 TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 10 - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

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 può determinare, 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 vengono distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito.
4. La ripartizione delle risorse finanziarie rispetta il principio della corrispettività e 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. 11 - Indennità condizioni di lavoro

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; non competono in caso di assenza dal servizio e 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 competenza del Dirigente e dei responsabili di P.O. previa apposita conferenza.
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.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente titolo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.
9. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa e previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che determinino le condizioni e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.
10. La liquidazione delle indennità avviene a consuntivo con apposito atto della P.O. e a seguito della verifica della sussistenza dei presupposti.

Art. 12 - 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 del Dirigente e/o Posizione Organizzativa e previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che determinino le condizioni e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.
3. L'indennità di cui al presente articolo, relativamente a disagio e rischio, è commisurato ai giorni di effettivo svolgimento delle attività pari ad Euro 1,50 .
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21/05/2018, ovvero a partire dall'anno 2019.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL del 21.05.18.
6. 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. 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 per interventi di ripristino di luoghi e/o rimozione di pericoli;
- b. 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 turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio;

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 nei seguenti casi:

1. servizi attinenti la rete fognaria;
2. attività con impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con automezzi, quali sollevatori, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
3. lavori di manutenzione, di segnaletica stradale e di verde pubblico;
4. affissioni;
5. lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori.

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.

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), dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali.

A tale personale compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nella seguente misura:

da €. 214,85	a €. 4.303,64	medi mensili	€. 1,00
da €. 4.303,65	a €. 10.759,35	medi mensili	€. 1,20
da 10.759,36	a €. 21.518,69	medi mensili	€. 1,30
da € 21.518,70	a €. 43.037,90	medi mensili	€. 1,50
oltre €. 43.037,90		medi mensili	€. 2,50

Art. 13 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 gestionale e 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 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. La Giunta Comunale, sentita la conferenza dei dirigenti e P.O., nell'ambito del budget messo a disposizione per l'istituto nell'accordo economico annuale, individua le figure che, con riguardo all'area di attività espletata, viene assegnata annualmente l'indennità in questione e ne determina il compenso.
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

responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

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

Art. 14 – 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 a:
 - addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ;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 di € 350,00 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 13, se erogata con la stessa motivazione.
3. L'indennità di € 350,00 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 del Responsabile, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale.

Art. 15 – Indennità di funzione (art. 56 sexies CCNL 2018)

La disciplina prevista dal presente istituto sarà oggetto di contrattazione nelle prossime tornate contrattuali.

Art. 16 – Indennità di servizio esterno (art. 55 quinquies)

Al personale di Polizia Municipale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza è corrisposta l'indennità di servizio esterno prevista dall'articolo 56 quinquies del CCNL stipulato in data 21 Maggio 2018. L'indennità di cui al primo comma è commisurata alle sole giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. La stessa non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL stipulato in data 21 maggio 2018.

La misura giornaliera dell'indennità – in relazione alle peculiarità ambientali e del territorio di competenza, nonché alle modalità ordinarie di espletamento del servizio esterno presso il locale Comando di Polizia Municipale e tenuto conto della disponibilità del fondo risorse decentrate viene determinata in € 3,00. La presente disciplina trova applicazione dal giorno successivo alla stipulazione del presente accordo.

Art. 17 – Turno

1. Il Comune in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali può istituire turni giornalieri di lavoro. E' 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 avvicendata 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 del Dirigente e/o della P.O.
5. L'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicendato tra il personale turnista.
6. i fini della corresponsione dell'indennità si rimanda alle previsioni dell'art. 22 CCNL 14.9.2000.
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. Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.

L'indennità di turno vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.

Art. 18 – Reperibilità

1. 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 è assicurato da:
 - a) Polizia Locale con n. 3 operatori, per ciascun turno;
 - b) Protezione civile con n. 2 unità (un tecnico ed un operatore per ciascun turno);
 - c) Servizi demografici con un operatore, per ciascun turno;
 - d) Servizi informatici e telematici con un operatore, per ciascun turno;
3. 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.
4. 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.
5. 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.

Art. 19 - 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 titolare del centro di responsabilità.
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 organizzativa 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 supera il 70%. 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. 20 - 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. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, 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 per la performance individuale verrà erogato solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.
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, fatto salvo 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 al singolo dipendente viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali assunzioni o cessazioni in corso d'anno.
7. Il budget destinato annualmente alla performance individuale in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale, 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 destinato alla performance 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 al 95%: 100% del budget individuale;
 - Valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività.
10. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95% vengono distribuiti alle valutazioni superiori all'80% nell'Area/settore nella quale si sono prodotti tali avanzi.
11. Nel caso in cui non vi sia alcun dipendente con valutazioni superiori all'80% gli avanzi costituiscono economie.

Art. 21 - 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 in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative, ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino, su base annua, l'ammontare di euro 10.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 5%; e nel caso di compensi superiori a euro 20.000,00 annui è ridotta del 10%.

3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

Art. 22 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 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 inferiore al 70%: nessuna distribuzione di indennità di risultato.
- Valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione della retribuzione di risultato direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito.
- Valutazione pari o superiore al 95% 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 al 70%) 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. 23- 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 personale che partecipa alla selezione è inserito in un'unica graduatoria in base al punteggio riportato.

8. Il punteggio massimo complessivo è pari a 100 ed è calcolato come media del punteggio ottenuto dalla valutazione per ogni singolo anno del triennio precedente a cui si riferisce la progressione economica.

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

10. In caso di ulteriore parità di punteggio, ai fini della graduatoria si attribuiranno ulteriori punti fino a un massimo di 20, sulla scorta dei seguenti parametri e punteggi:

a) esperienza maturata max punti 10

b) Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi max punti 10.

11. 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.

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

- 1 punto per corsi di durata pari a 2 giorni con valutazione finale positiva;
- 3 punti per corsi di durata pari a 3 giorni con valutazione finale positiva;
- 5 punti per corsi di durata superiore a 4 giorni con valutazione finale positiva;
- 10 punti per Corso/i di perfezionamento e/o master con valutazione finale positiva.

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

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

15. Scaduto detto termine, il Responsabile di area/settore provvede alla redazione della relativa graduatoria, sulla base dei criteri sopra indicati.

16. La graduatoria viene portata a conoscenza dei singoli richiedenti da parte del Responsabile Servizio Personale e diventa definitiva dopo 10 giorni dalla comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza iscritta di riesame del proprio punteggio al Servizio Personale entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Responsabile di Area/Settore 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 della graduatoria, rendendola definitiva.

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

18. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 30% dei dipendenti dell'ente.

19. 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.

Per il 2019 non sono accantonate risorse per le progressioni economiche.

Art. 24 - Buoni Pasto

L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del CCNL 14.9.2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati

Art. 25 - Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
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. E' 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 nel programma politico. Ogni Dirigente si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEXZA DEL PERSONALE

Art. 26 - Eccedenza di Personale

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 VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 27 - 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. 28 – 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 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 paritetico sul fenomeno del mobbing 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/e i/le 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 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 rientrano 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. 29- Tutela della Privacy

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 VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 30- Monitoraggio e verifiche

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, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 31 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

TITOLO IX – ACCORDO ECONOMICO 2019

Art. 32 – Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato (parte Accordo Economico 2019) si applica al personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, dipendente dal Comune di Lampedusa e Linosa
2. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato (parte Accordo Economico 2019), restano in vigore – per le parti con lo stesso non incompatibili – le disposizioni dei precedenti contratti collettivi decentrati.

Art. 33 – Durata, decorrenza, termini

Con il presente contratto decentrato (parte Accordo Economico 2019) vengono definite per l'anno 2019 le modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (parte Accordo Economico 2019), alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non sia data disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto.

Gli effetti del presente contratto collettivo decentrato (parte Accordo Economico 2019) decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, che avviene previa acquisizione dell'autorizzazione da parte della Giunta comunale.

Il contratto collettivo decentrato integrativo è pubblicato all'albo Pretorio per pubblicità dichiarativa e per mera efficacia probatoria. Esso ha valore di legge tra le parti stipulanti, secondo quanto dispone il codice civile. Lo stesso viene pubblicato sul sito internet istituzionale dell'ente e trasmesso ai competenti organi ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Gli uffici ed i servizi dell'Ente attuano le disposizioni contrattuali senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

Art. 34 – Costituzione delle risorse economiche

Le parti contraenti concordano sulla necessità di favorire una politica di sviluppo della produttività, finalizzata a migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi resi all'utenza. A tal fine viene costituito per l'anno 2019:

<u>Elementi che costituiscono il fondo</u>	<u>Importo</u>
Vedasi Determinazione Dirigenziale n. 1118 del 23.12.2019, avente per oggetto "Costituzione fondo anno 2019" (Allegato "A" al presente contratto decentrato).	
Totale fondo anno 2019	€ 152.543.51

Art. 35 – Disciplina delle risorse economiche

Le risorse del fondo previsto dall'art. 34 del presente contratto decentrato dovranno essere destinate ad effettivi miglioramenti dei livelli di efficacia ed efficienza dell'ente, nonché al raggiungimento degli obiettivi posti dall'amministrazione, assicurando una elevata risposta in termini di qualità e celerità dei servizi erogati. A tal fine le parti concordano di destinare le risorse individuate, per come di seguito indicato:

Destinazione del fondo		<u>Importo €.</u>
A	Performance Organizzativa ed individuale	€ 29.745.61
B	Progressione economica art. 17 comma 2 lett. b CCNL 01.04.1999	
	<i>Organizzazione del Lavoro:</i>	
C	Indennità Condizioni di lavoro art. 70 bis CCNL 21.05.2018	
D	Turnazione, reperibilità e prestazioni connesse, indennità festiva, notturna e festiva notturna ect.	4.300,00
E	Compensi specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1 CCNL del 21.05.2018	11.600,00
F	Compensi specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2 CCNL del 21.05.2018	2.650,00
G	Indennità maneggio valori	830.00
H	Indennità funzione Personale P.M. art. 56 sexies CCNL del 21.05.2018	
Totale		
Incentivi Codice Appalti		60.000,00
Compensi messi notificatori		250,00
SOMME FISSE E VINCOLATE (Indennità di comparto + progressioni orizzontali etc...)		€ 43.167,90
Totale complessivo		
TOTALE FONDO		152543,51

Le parti concordano che nella realizzazione delle attività progettuali finalizzate al miglioramento dei servizi – nell'ambito degli obiettivi stabiliti dall'amministrazione comunale e con l'esclusivo fine della valorizzazione delle performance – verrà garantita, fermi restando i principi di selettività, la più ampia partecipazione di tutto il personale in possesso della qualifica professionale richiesta per lo svolgimento delle attività.

Le parti concordano altresì che, alla scadenza dell'accordo economico, nelle more della stipulazione del successivo accordo economico relativo alla disciplina delle risorse economiche, l'ente può effettuare, per ciascuna delle singole voci di destinazione delle risorse economiche del fondo sopra individuate, spese in misura non superiore mensilmente ad un dodicesimo delle relative somme indicate nella tabella di cui al comma precedente.

Le parti concordano che se alla verifica a consuntivo dovessero risultare economie le stesse saranno destinate alla performance organizzativa.