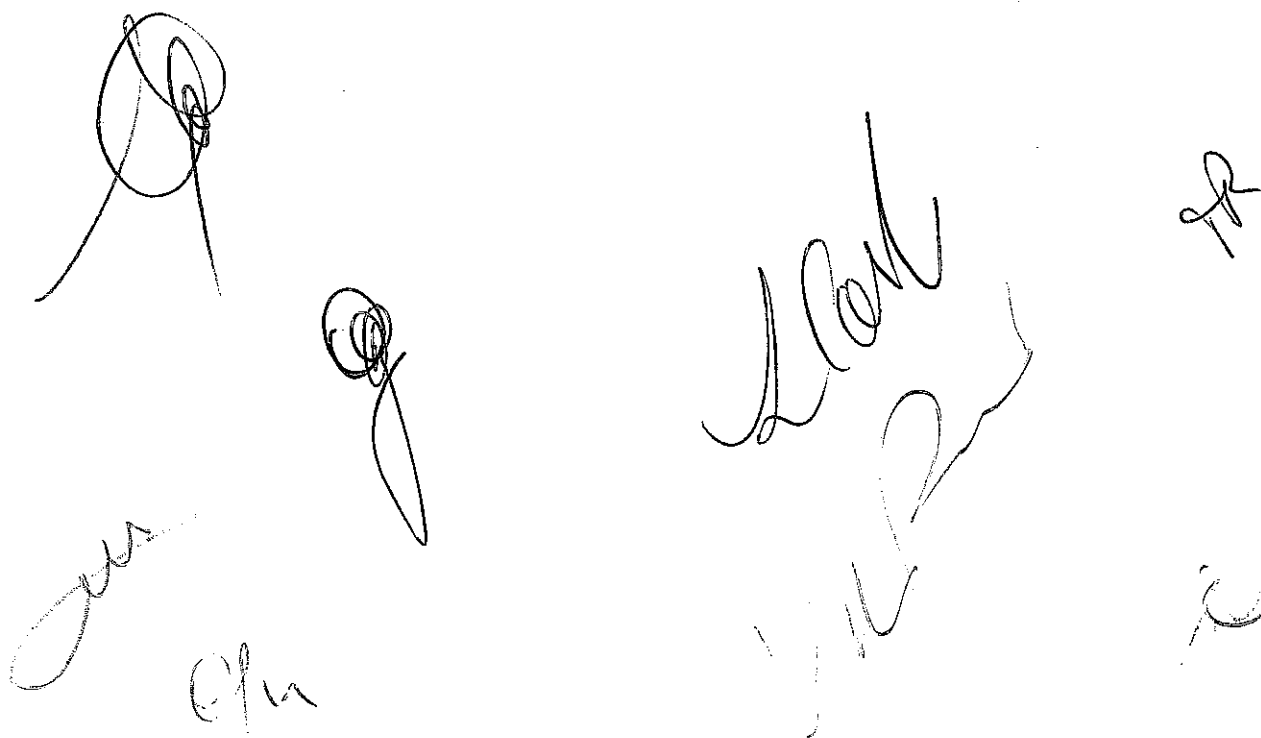


Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
COMUNE DI CASTELLANETA

Periodo 2019-2021



Handwritten signatures and initials, including a large stylized 'R' or 'P' on the left, a signature in the center, a large signature on the right, and various initials and smaller signatures at the bottom.

[Handwritten signature]

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

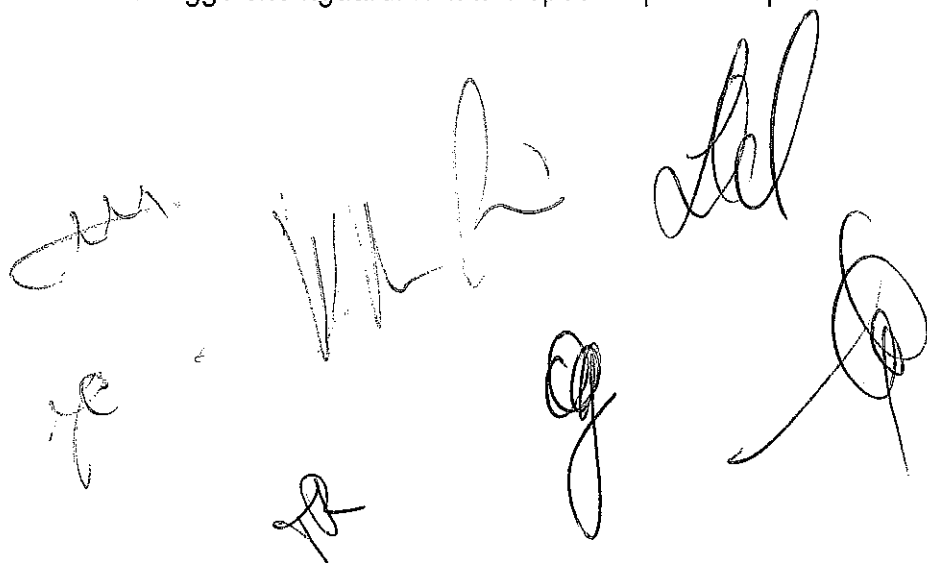
Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell' amministrazione di Castellaneta, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
 2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
 3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".
- [Handwritten signature]

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
 2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica / la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
 3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
 4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
 5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo / in sede di osservatorio paritetico di cui all'articolo
 6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
- [Handwritten signature]

7. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Car', a small 're' below it, a large stylized signature 'VNH', a small 'PR' below it, a signature 'CG', a large signature 'del', and a signature that looks like 'S' with a long horizontal stroke.A handwritten signature or mark in the bottom left corner, possibly 'Ch'.

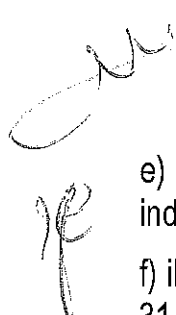
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 4 e 6 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 4 Confronto

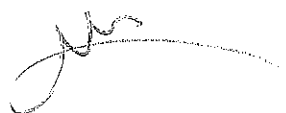
1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

- 
- 
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 10, comma 3;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

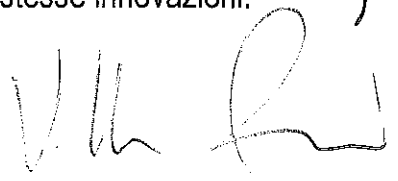
Art. 5

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

- 1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
 - 2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
 - 3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono come individuati con Deliberazione G.C. n.96 del 30/06/2018.
 - 4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- 

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
- j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione del limite di 10 turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione;
- x) la definizione degli incentivi economici per attività ulteriori al di fuori del calendario scolastico;
- y) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.

5. Ogniqualevolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni.



Art. 6
Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 6, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 3, possono essere negoziati con cadenza annuale entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) del CCNL del 21/05/2018 con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 45 giorni.
3. Sulle materie di cui all'art. 6, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Art. 7
Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

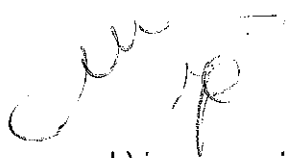
1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Art. 11
Progressione economica all'interno della categoria

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico.
4. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
5. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione *"per presa visione e ricevuta copia"* della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
6. Esse vanno attribuite sulla base delle valutazioni del triennio precedente a quello in cui le relative procedure sono indette, a tale criterio si aggiunge le competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi". A parità di punteggio ha la precedenza il dipendente con maggiori anni di servizio.
Spesa annua prevista € 40.000,00.
7. Gli eventuali risparmi di spesa del contratto 2019 verranno destinate a nuove progressioni per l'anno 2020.

Art. 12
Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;



b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

Jm

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Istituti dell'orario di lavoro

Art. 13 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i servizi che avranno la seguente articolazione:

- **Uffici Comunali:**

dal 1° gennaio al 31 maggio e dal 1° ottobre al 31 dicembre:

- Mattino dalle ore 8,00 alle ore 14,00 (dal lunedì al venerdì);
- Pomeriggio dalle ore 15,30 alle ore 18,30 (nei giorni di martedì e giovedì);

dal 1° giugno al 30 settembre:

- Mattino dalle ore 7,30 alle ore 14,10 (dal lunedì al venerdì);
- Pomeriggio dalle ore 15,30 alle ore 18,10 (nel solo giorno di giovedì);

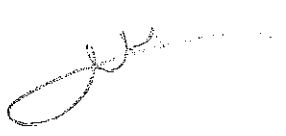
- **Polizia Locale su sei giorni settimanali, articolati in turni continuativi come di seguito riportati:**

- Dalle ore 07.30 alle ore 13.30;
- Dalle ore 13.30 alle ore 19.30;
- Dalle ore 15.00 alle ore 21.00 (orario serale invernale);
- Dalle ore 16.00 alle ore 22.00 (orario serale estivo);

- **Operai** su sei giorni settimanali salvo diverse disposizioni del Responsabile del settore di appartenenza in funzione delle esigenze di servizio e climatiche;

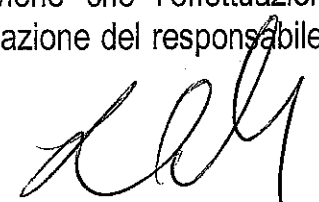
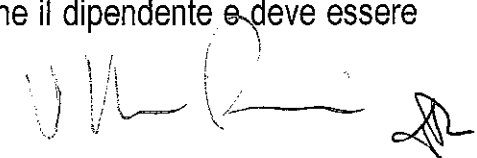
- **Autisti di scuolabus** su sei giorni settimanali limitatamente ai periodi coincidenti con l'anno scolastico;

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

- 
- 
3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
 4. Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 4.
 5. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:
 - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art.18 ;
 - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art.15;
 6. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
 7. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
 8. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti, ai sensi dell'art. , salvo quanto previsto dall'art..
 9. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con regolamento apposito. Gli attuali regolamenti in materia saranno oggetto di modifica e/o integrazione entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI, previo confronto con la parte sindacale.

Art. 14

Orario di lavoro straordinario

- 
1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
 2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
 3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
 4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere
- 
- 
- 
- 

- [Handwritten signature]*
- debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
 6. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate destinandoli alla produttività o alle progressioni orizzontali in sede di contrattazione decentrata.
 7. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo di 200 ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.
 8. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).
- [Handwritten signature]*

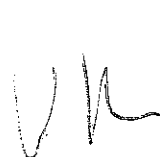
Art. 15 Turnazioni

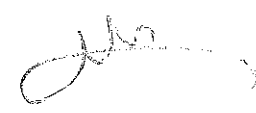
1. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 20 del mese della turnazione programmata per il mese successivo.
 2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.
 3. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità così come stabilita dall'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 09/05/2006, significando che la stessa indennità è corrisposta esclusivamente al personale turnista per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
 4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
- Spesa annua prevista € 35.100,00
- [Handwritten signature]*

Art. 16
Reperibilità

1. Per il servizio di Stato Civile viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il Numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato a 7 con specifico accordo della durata massima di un anno.
4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.
6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 17
Pausa e buoni pasto

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art.13 del CCNL del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 18 del CCDI (orario di lavoro flessibile).
 2. La durata della pausa sarà al massimo di 120 minuti.
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

- 
- 
3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge e certificate dal Capo Area.
 4. L'importo del buono pasto viene confermato in €7.00 giornalieri.

Capo II

Conciliazione vita-lavoro

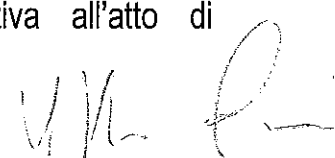
Art. 18

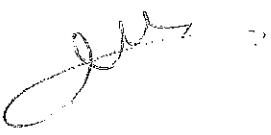
Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di un'ora. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
 2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Capo Area. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 19 ovvero sarà recuperato entro la metà del mese successivo.
 3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asilo nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
- 

Art. 19

Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore del Comune di Castellaneta con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione, immediatamente esecutiva all'atto di approvazione definitiva del presente CCDI.
- 
- 

- 
- 
- 
- 2 Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 90 ore annuali.
 - 3 Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 18 del presente CCDI.

Capo III Ferie e festività

Art. 20 Ferie

- 
1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruita, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
 2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:
 - il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre
 3. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.
 4. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
 5. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
 6. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in
- 
- 
- 

questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

7. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
8. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
9. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
10. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
11. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività sopprese allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
12. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
13. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 21

Festività infrasettimanali

1. In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 2000, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista e non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

Capo IV

Formazione del personale

Art. 22

Destinatari e processi della formazione

2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi



comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
4. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
5. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
6. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
7. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
8. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
9. In sede di confronto possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione
10. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. In sede di confronto:
 - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.
12. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
13. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

gus

TITOLO V
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 23

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

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
 2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
 3. 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 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
 4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
- [Signature]*

Art. 24

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti, con specifico accordo, concordando le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992;
 2. Una parte delle risorse, determinata annualmente con delibera di Giunta Comunale, in misura non superiore al 20% della quota parte corrispondente al 50% dei proventi delle sanzioni del C.d.S., e compatibilmente con le risorse di bilancio, verrà versato al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, immediatamente esecutiva all'atto di approvazione del presente CCDI.
- [Signature]*

glt

- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 2016/2018;
 - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 2016/2018;
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 2016/2018.

[Signature]

V. H. Li

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Art. 25
Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016/2018.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
5. Per il personale impegnato nei servizi esterni il valore dell'indennità è pari €4,00.
6. Per le giornate in cui il dipendente non svolga servizio esterno è possibile comunque riconoscere, ove ne ricorrano le condizioni, l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016/2018.

Spesa annuale prevista 21.600,00

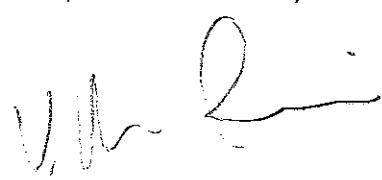
Art. 26
Indennità di funzione

- 
1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
 2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
 3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
 4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
 5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 2016/2018;

TITOLO VI
TRATTAMENTO ECONOMICO

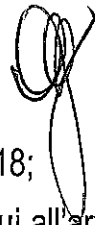
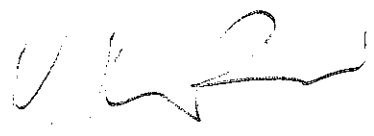
Art. 27

Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione

- 
- 
1. Risparmi ex art.2 c.3 d.lgs 165/2001(art.67c.2lett.d) ccnl 2016-18);
 2. Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica - (art.67 c.2 lett.h) ccnl 2016-18);
 3. Ria e assegni ad personam personale cessato nell' anno precedente in misura intera (art.67 c.2 lett.c) ccnl 2016-18);
 4. Eventuale decurtazioni del fondo - parte stabile per rispetto limite del salario accessori (componente negativa)
 5. Storizzazione Fondo 2017 -Unico importo consolidato anno 2017 (art.67 c.2 lett. a) ccnl 2016-18)
 6. Incremento di euro 83,20 per il personale in servizio al 31/12/2015 dal 2019 – (art.67 c.2 lett. b) ccnl 2016-18);
 7. Rideterminazione per incremento stipendio dal 2018 –(art.67 c.2 lett. d) ccnl 2016-18);
 8. Incremento/decremento per personale trasferito - (art.67 c.2 lett. e) ccnl201618;
 9. Incremento per riduzione stabile straordinario dal 2018 -(art.67 c.2 lett. g) ccnl 2016-18);
 10. Specifiche disposizioni di legge - (art.67 c.3 lett. c) ccnl 2016-18);
 11. Nuovi servizi e riorganizzazioni senza aumento dotazione organica - (art.67 c.3 lett. i) ccnl 2016-18);
 12. Integrazione 1,2% - (art.67 c.3 lett. h) ccnl 2016-18);
 13. Messi notificatori - (art.67 c.3 lett. f) ccnl 2016-18);
 14. Ria e assegni ad personam personale cessato nell' anno precedente in misura frazionata - (art.67 c.3 lett.d) ccnl 2016-18);
 15. Eventuale decurtazioni del fondo - parte stabile per rispetto limite del salario accessorio;
 16. Economie fondo straordinario confluite (art.67 c.3 lett. a) ccnl 2016-18);
 17. Sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, compensi istat, ecc. (art. 43, l. 449/1997; art.67 c.3 lett. c) ccnl 2016-18);
 18. Risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa (art.67 c.3 lett. b) ccnl 2016-18; art. 16, commi 4 e 5, dl 98/2011);
 19. Integrazione percentuale della parte variabile (art.67 c.3 lett. j) ccnl 2016-18; art. 23, commi 4 e 6, d.lgs 75/2017);
 20. Incentivi per funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016; art.67 c.3 lett. c) ccnl 2016-18).
- 
- 
- 
- 

Art. 28

Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:
 - quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001;
 - indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.
 2. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
 3. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 16 - 18;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 16 - 18 ;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 16 - 18 ;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
- 
- 
- 
- 

j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Art. 29

Differenziazione del premio individuale

1. L'Organismo di Valutazione, sulla base del sistema di cui alla Deliberazione G.C. n.63 del 10/06/2016, valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.
2. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
Somma annua prevista € 10.000,00

Art. 30

Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: **Euro 1,00 – Euro 10,00.**
3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, 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 degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
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.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

6. Si individuano le seguenti categorie di dipendenti e gli importi da corrispondere:

Attività svolte in particolari condizioni di lavoro:	Personale interessato	Indennità di condizioni lavoro giornaliera
a) Operai con turno di lavoro stabilito in 6 ore giornaliere continuative con inizio del turno prima delle ore 8,00;	29	€ 4,00
b) Autisti e personale di assistenza scuolabus il cui orario di lavoro inizia prima delle ore 8,00 e lo termina dopo le ore 14,00	5	€ 6,00
c) Economo comunale	1	€ 3,00
d) Riscuotitori speciali	3	€ 2,00

Spesa annua prevista € 41.600,00

Art. 31

Indennità per specifiche responsabilità

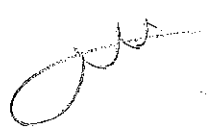
1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

Al personale di categoria B viene riconosciuta un'indennità di € 1.300,00 annui, al personale di categoria C viene riconosciuta un'indennità di € 2.400,00 annui, al personale con responsabilità D viene riconosciuta un' indennità di € 2.500,00 annui.

Le specifiche responsabilità affidate, preventivamente con atto formale, al personale della categoria D, C e B e i relativi compensi sono così individuati:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D:

- responsabilità di preposizione a commissioni di concorso
- responsabilità di preposizione a commissioni di gara
- responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro(non solo di coordinamento di personale)
- responsabilità di conseguimento di obiettivi e risultati specifici
- responsabilità di realizzazione di programmi e piani di attività
- responsabilità di istruttorie particolarmente complesse
- responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. Delegazione trattante)
- responsabilità di preposizione a strutture complesse e/o strategiche
- responsabilità di gestione di risorse
- responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori.
- responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)



La misura dell'indennità viene così determinata in misura annua di:

- presenza contestuale di almeno 4 fattispecie: euro 2.500,00
- presenza contestuale di almeno 3 fattispecie: euro 2.200,00
- ~ presenza contestuale di almeno 2 fattispecie: euro 2.000,00

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria C

L'indennità di responsabilità viene riconosciuta ai dipendenti inquadrati nella cat. C che svolgono in modo prevalente sotto il profilo temporale e sostanziale, compiti che comportano le seguenti responsabilità:

- a) La responsabilità di attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità nonché di attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza, svolta in modo prevalente;
- b) responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (utenza, uffici esterni);
- c) responsabilità derivante da trattamento informazioni di tipo informatizzato e/o da pubblicazione sul sito internet;
- d) responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi (procedimenti fasici);
- e) responsabilità per assunzione di atti a rilevanza esterna;
- f) responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili
- g) responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. supporto segreteria niv, segretario componente commissioni di concorso o di gara, segretario
- h) rendicontazione di risorse

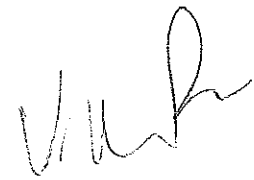
L'indennità spetta ai dipendenti ai quali i responsabili di riferimento, con atto formale, avrà assegnato una specifica responsabilità tra quelle sopraelencate, e sarà erogata, sulla base dei criteri determinativi, di seguito indicati:

- 
- La presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità euro 2.400,00 annue;
 - presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità € 1600,00 annue;
 - presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità euro 800,00 annui;



Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria B.

L'indennità di responsabilità, consistente in euro 1.300,00 annui, viene riconosciuta ai dipendenti inquadrati nella cat. B cui è stata formalmente attribuita dal responsabile dell'Area, con atto di organizzazione, almeno 3 fattispecie di responsabilità così come individuato nella tabella per la categoria C o in presenza di responsabilità di conduzione e coordinamento ufficio o di operai per assenza di figura professionale superiore.



I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso dei requisiti previsti, per cui questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori a 2 mesi diversi dalle ferie.

Viene retribuita per il 100% mensilmente per l'importo minimo per ogni fascia e recuperato o corrisposta il relativo saldo entro il 31 gennaio dell'anno successivo previo atto definitivo di certificazione delle responsabilità svolte e relativa attribuzione dell'indennità dovuta da parte del Responsabile del Servizio

Spesa annua prevista 83.500,00

2. Un'indennità di € 350 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

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

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Spesa annua prevista € 1.050,00

Art. 32 **Messi notificatori**

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 20% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

Art. 33 **Salute e sicurezza**

1. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2, alla presenza degli RLS, almeno una volta l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

DELEGAZIONE DEL 8/04/2019

~~Agente Garanti~~ dichiara in data odierna, giovedì
cominciata alle ore 12,00 presso la sala juri si
è riunita la delegazione trattata alle ore 12,30
sono presenti: Sephar Garanti Del. A. Mercuri alla
Responsabile del Servizio Finanziario Dott.ssa Coprinio Francesca
RSU V. L. Bonni Agente Garanti L. L. Garanti Michele Garanti
~~Agente Garanti~~

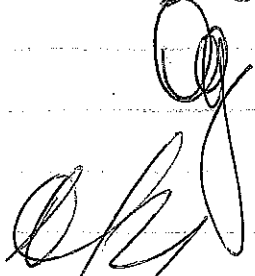
Il Sephar fu presente che la CSA ha presentato un
difficile di nuovo in data 4/4/2019 per mancanza di dati
come richiesti in precedenza. L'Ufficio personale così come
deciso nella scorsa seduta ha inviato i dati per categoria
in data 4/4/2019 PROT. 7761 e 7767 dati esposti e
verbalizzati di delegazione trattata del 2/4/2019.

Si sono anche presentati dall'ord. di p. si da lettura della
ultima stanza di delega del contratto decentrato
che sottopone alla firma delle parti.

Inta anche il Del. Garanti e la Dg. FP CGIL Team Consolle
Non ci sono interventi e si procede alla sottoscrizione
del contratto biennale 2019/2021 e si sottolinea per
le procedure conseguenti per un esponente in Garanti al
più presto. L'Amministrazione si riserva di valutare
l'esclusione volume dello strumento a favore delle
proporzioni per € 10,000,00.

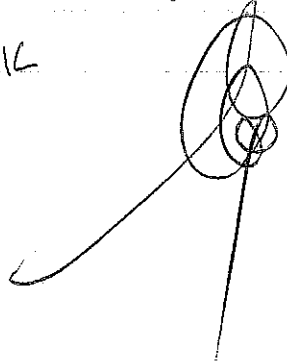
La riunione è stata chiusa alle ore 12,55.

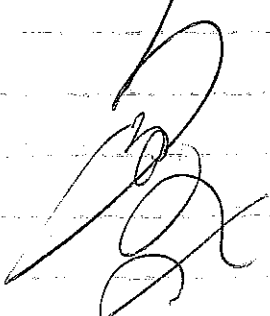
Ul



Francesco
Coprinio
FP CGIL

Ul





**LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA DEL CONTRATTO
DECENTRATO**

**MODULO 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed
autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**



Data di sottoscrizione	Intesa del 08/04/2019 relativa al contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente annualità economica 2019/2021
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019/2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente delegazione trattante di parte Pubblica. Dott. Mezzolla Antonio - Segretario Generale Componente delegazione trattante parte pubblica Dott.ssa Francesca Capriulo Responsabile - Servizio Finanziario Componente delegazione trattante di parte pubblica: Dott. Giovanni Sicuro Responsabile - Affari generali Componente delegazione trattante di parte pubblica: Arch. Aldo Caforio - Responsabile ufficio tecnico urbanistico Componente delegazione trattante di parte pubblica: Arch. Pantaleo De Finis - Responsabile ufficio lavori pubblici Componente delegazione trattante di parte pubblica: Dott. Francesco Perrone - Polizia municipale Componente delegazione trattante di parte pubblica: Arch. Pasquale Dalò - Responsabile VII area Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP UIL FPL CSL FP DICCAP SULPM CISL CSA Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): UIL CGIL RSU (componenti) Caiati Liliana Gavarente Angela Girardi Michele Pugliese Luigi Romei Vittorio RSU firmatarie Caiati Liliana Gavarente Angela Girardi Michele Romei Vittorio

Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) sistema di valutazione misurazione, valutazione e trasparenza della performance dei dipendenti pubblici b) disciplina istituti contrattuali per l'erogazione del salario accessorio c) utilizzo risorse decentrate 2019/2021
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stato acquisito il parere per la costituzione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 dal Collegio dei Revisori dei conti.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Regolamento della performance e delle valutazione con delibera G.M. n. 63 del 10/06/2016
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del <u>D.Lgs. 150/2009</u> con delibera G.M. n. 9 del 31/01/2019
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del <u>D.Lgs. 150/2009</u> così come sostituito dall'art 10 del dlgs 33/2013
Eventuali osservazioni Il fondo per la contrattazione decentrata per l'anno 2019 è stato certificato in data 11/02/2019.		

MODULO 2: Illustrazione dell' articolato del contratto decentrato integrativo. Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili

a) Il presente contratto CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.

- CCNL sottoscritto in data 01/04/1999
- art 4 comma 2 del citato contratto nonché l'art 16 comma 2 del CCNL 31/03/1999 concernenti le materie da sottoporre alla contrattazione decentrata integrativa
- CCNL sottoscritto in data 14/09/2000 nonché il CCNL biennio economico 2000/2001 sottoscritto in data 05/10/2001
- CCNL 22/01/2004 quadriennio normativo 2002 – 2005 biennio economico 2002 – 2003
- CCNL 09/05/2006 relativo al biennio economico 2004 – 2005
- CCNL 11/04/2008 relativo al quadriennio normativo 2006/2009 e al biennio economico 2006/2007
- CCNL 31/07/2009 relativo al quadriennio normativo 2006/2009 e al biennio economico 2008/2009
- D.lgs 150/2009
- CCNL 21/05/2018 triennio 2016/2018

Rilevato che è stata approvata la costituzione del fondo per le risorse decentrate anno 2019, con i risparmi derivanti dall'applicazione del precedente contratto decentrato integrativo 2016/2018.

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Art 1. Oggetto del contratto

Parte normativa ed economica del Contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2019/2021.

Viene definita l'indennità condizioni di lavoro (art. 30) destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed implicanti il maneggio valori. L'erogazione di tale indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.

All'art. 31 è definita l'indennità per specifiche responsabilità per compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità per le categorie B, C e D.

Per il personale di Polizia Locale è prevista:

- l'indennità di servizio esterno fissata ad € 4,00 per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno;
- l'indennità di funzione

**QUADRO SINTETICO DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEL FONDO
PER LE RISORSE DECENTRATE**

- parte stabile già utilizzata	€ 160.000,00
- parte stabile utilizzabile	€ 121.335,73
totale parte stabile	€ 281.335,73 a)
- risorse variabili soggette al limite:	€ 63.703,08
Incentivazione	€ 50.000,00
Straordinario anno precedente	€ 13.703,08
- risorse variabili non soggetto al limite:	€ 243.128,56

Fondo straordinario	€ 47.500,00	
(economie anni precedenti)	€ 195.628,56	
Totale	€ 306.831,54	b)
- <u>totale risorse disponibili per la contrattazione decentrata</u>	<u>€ 588.167,37</u>	
Destinazione risorse stabili		
- risorse destinate alla progressione economica in godimento	€ 123.912,25	
- oneri per indennità di comparto (quota a carico del fondo):	€ 36.087,75	
- TOTALE destinazione parte stabile	€ 160.000,00	a)
Destinazione parte variabile		
- risorse aventi una destinazione specifica	€ 50.000,00	
- Specifiche responsabilità	€ 1.050,00	
- lavoro straordinario e reperibilità	€ 47.500,00	
- produttività	€ 10.000,00	
- indennità di servizio esterno	€ 21.600,00	
- indennità condizioni di lavoro	€ 41.600,00	
- indennità di funzione	€ 83.500,00	
- turnazione	€ 35.100,00	
TOTALE destinazione parte variabile	€ 290.350,00	b)
TOTALE a+b	€ 450.350,00	

QUADRO SINTETICO DELLA APPLICAZIONE DELLA "MERITOCRAZIA"

- Illustrazione sintetica dei criteri che presiedono alla erogazione della indennità di produttività

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale approvato con delibera G.M. n. 63 del 10/06/2016.

Il presente contratto prevede la produttività di € 10.000,00 per ogni anno. In sintesi i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, sono correlati al merito e all'impegno di gruppo ed individuale in modo selettivo secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente accordo sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione. La verifica del raggiungimento di tali obiettivi di produttività e di qualità viene effettuata dal Nucleo di valutazione prima dell'erogazione, ai dipendenti dell'Ente, delle risorse.

FONDO CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2019

RISORSE STABILI		
Fonte	Descrizione origine risorse	importo
Art. 67 co. 1 CCNL 21.05.2018	FONDO UNICO CONSOLIDATO DA PRECEDENTI CCNL	270.045,04
Art. 67 co. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018		3.459,10
Art. 67 co. 2 lett. c) CCNL		1.425,19
Art. 67 co. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018		6.406,40

TOTALE RISORSE STABILI € 281.335,73

RISORSE VARIABILI		
Fonte	Descrizione origine risorse	
Art.67, co. 2, lett e) CCNL	STRAORDINARIO ANNO PRECEDENTE	13.703,08
Art. 113 D.Lgs. 50/2016	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	50.000,00
	ECONOMIE FONDO ANNI PRECEDENTI	195.628,56
	STRAORDINARIO ANNO CORRENTE	47.500,00
	TOTALE RISORSE VARIABILI	306.831,64

TOTALE COMPLESSIVO FONDO € 588.167,37

- Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico finanziario del rispetto dei vincoli di carattere generale:
Le risorse stabili ammontano a € 281.335,73, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, Ria e scatti di anzianità sono finanziate dalle risorse stabili.) sono pari ad € 177.804,78.
- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:
gli incentivi economici saranno erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'ente in coerenza con il dlgs 150/2001.

- Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni orizzontali finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa.
Nella intesa sono accantonate somme destinate alle progressioni economiche orizzontali per € 40.000,00.
- Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali del bilancio.
Negli strumenti della contabilità economica-finanziaria dell'Amministrazione sono considerati correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatica della gestione ed in quella consuntiva.
- Verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.
Le diverse voci di spesa trovano interamente copertura nel bilancio.

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Dott.ssa Francesca Capriulo



