



# COMUNE DI MONTEVAGO

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO



ORIGINALE

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.122 del 22-05-2019

<b>OGGETTO:</b>	<b>Approvazione Contrattazione collettiva decentrata integrativa Anno 2018, e destinazione risorse aggiuntive al fondo per le Risorse Decentrate per il personale non dirigente.</b>
-----------------	--

L'anno duemiladiciannove, il giorno ventidue del mese di maggio alle ore 12:00 e seguenti, nella Residenza municipale, si è riunita la Giunta Comunale nelle forme di legge.

Sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.:

<b>LA ROCCA MARGHERITA</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>ARCURI GIUSEPPE</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>A</b>
<b>SALADINO VITO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>ARMATO CALOGERO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

Presenti: 3 Assenti: 1

Presiede l'adunanza **On. Dott.ssa La Rocca Margherita**, nella sua qualità di **SINDACO**

Partecipa il **SEGRETARIO GENERALE, Dott. Maggio Livio Elia**

Il Presidente, constatata la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato di cui si allega la proposta.



**COMUNE DI MONTEVAGO**  
**LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO**



**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N.129 del 17-05-2019**

**Iniziativa della proposta: - La Rocca Margherita**

**Istruttore:** Salvatore Sparacino

**Ufficio:** SERVIZI FINANZIARI

**OGGETTO:**

**Approvazione Contrattazione collettiva decentrata integrativa Anno 2018, e destinazione risorse aggiuntive al fondo per le Risorse Decentrate per il personale non dirigente.**

*Si attesta che l'esame istruttorio della presente determinazione è conforme ai principi di cui al Codice di Comportamento approvato con DPR 14/04/2013 n. 62 approvato con atto di giunta comunale n. 42 del 29/03/2018, nonché alle regole previste dal vigente Piano Anticorruzione e Trasparenza approvato con atto di Giunta Municipale n. 21 del 31/01/2019;*

**VISTA** la determinazione sindacale n. 23 del 18/06/2018 con la quale viene definita la nuova composizione della delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione collettiva decentrata integrativa e alle procedure di confronto;

**VISTA** la determinazione del Responsabile del Settore Servizi Finanziari e Gestione Risorse Umane n. 75 del 31/12/2018 con il quale si è costituito il fondo delle risorse decentrate anno 2018 ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018;

**VISTA** la deliberazione della G.M. n. 43 del 18/02/2019 con la quale si è stabilito che la negoziazione decentrata debba riferirsi per il 2018 a tutte le materie rimesse a tale contrattazione, ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. stipulato in data 21/05/2018 e nel rispetto delle disposizioni di legge dettate dalla materia e si sono dettate le linee di indirizzo;

**VISTO** che a seguito di regolare invito prot. 2220 del 01/03/2019 si sono riunite le parti contraenti in data 07/03/2019 e con verbale n. 19 in pari data, che si allega al presente atto costituendone parte integrante e sostanziale, è stata definita e sottoscritta, da parte della delegazione trattante, la Pre-intesa per l'adozione dell'ipotesi di C.C.D.I. parte economica 2018 e normativa anni 2018/2020;

**RITENUTO** di procedere all'approvazione del verbale n. 19 del 07/03/2019, che si allega al presente atto costituendone parte integrante e sostanziale;

**VISTA** la relazione tecnica finanziaria illustrativa sottoscritta dal Responsabile del Settore Servizi Finanziari e delle Risorse Umane ove si evince che la somma relativamente al F.E.S. è stata immessa nel bilancio di previsione anno 2018 per € 9.384,00 e anno 2019 per € 3.417,55;

**VISTO** il parere n. 8 del 25/03/2019 espresso dal Revisore dei Conti e trasmesso al Comune di Montevago il 02/05/2019 prot. 4408;

**ACCERTATA** la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art.147 bis del TUEL 267/2000 così come modificato dall'art. 32 del D.L. n. 174/2012;

**VISTO** il CCNL 01/04/99;

**VISTO** il CCNL 14/09/2000;

**VISTO** il CCNL 05/10/2001;

**VISTO** il CCNL del 21/05/2018

**VISTI:**

- gli artt. 31 e 32 de CCNL del 22/01/2004
- l'art. 4 del CCNL del 09/05/2006
- l'art. 8 del CCNL del 11/04/2008
- l'art. 4 del CCNL del 31/07/2009

**VISTA** la legge 48/91;

**VISTO** il vigente O.R.EE.LL.;

**VISTO** lo Statuto comunale;

**VISTO** il T.U. degli Enti Locali;

Tutto ciò premesso

## **PROPONE**

Per i motivi di cui in premessa da intendersi qui interamente ripetuti e trascritti:

1. **di approvare** l'accordo collettivo decentrato integrativo per la parte economica 2018 e normativa anni 2018/2020 nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 67 e 68 del C.C.N.L. del 21/05/2018;
2. **di autorizzare** la sottoscrizioni definitiva del verbale di contrattazione collettiva decentrata integrativa n. 19 con le parti contraenti (parte pubblica e parte sindacale) del 07/03/2019 che si allega al presente atto per costituirne parte integrale e sostanziale;
3. **di trasmettere** all'ARAN e CNEL copia del protocollo d'intesa relativo all'applicazione della CCDI così come previsto dall'art. 8 comma 8 del CCNL 21/05/2018;
4. **dare atto** che gli oneri derivanti dal presente provvedimento sono stati impegnati con determina del settore Servizi Finanziari n. 75 del 31/12/2018 ai seguenti codici di bilancio e precisamente:
  - a. Codice di Bilancio 01.11-1.01.01.01.004 Cap. 1520 denominato fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi €. 9.384,00 bilancio 2018 imp. 497 ed € 3.417,55 bilancio 2019 imp. 498;
  - b. Codice di Bilancio 01.04-1.01.01.01.008 Cap. 1660 denominato compenso al personale ufficio tributi €. 600,00 imp. 499;
  - c. Codice di Bilancio 01.11-1.01.02.01.001 Cap. 1550 denominato oneri contributivi a carico Ente €.2.503,66 bilancio 2018 imp. 500 ed € 911,81 bilancio 2019 imp. 501;

- d. Codice di Bilancio 01.11-1.02.01.01.001 Cap. 1970 denominato IRAP sul fondo miglioramento servizi €. 797,64 bilancio 2018 imp. 502 ed € 290,50 bilancio 2019 imp. 503.
5. **di dare** mandato ai Responsabili di Settore per gli adempimenti necessari e conseguenti al presente atto.

**IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO**

*f.to Salvatore Sparacino*

**ASSESSORE PROPONENTE**

*f.to La Rocca Margherita*

**PARERI ED ATTESTAZIONI**

**ESPRESSI AI SENSI DEGLI ARTT. 53 e 55 DELLA L. 142/90**

**RECEPITE CON L.R. 48/91 E L.R. 30/2000**

---

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO:**

In ordine alla regolarità tecnica si esprime parere Favorevole ed attesta la regolarità amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis del TUEL n. 267

Montevago, 20-05-2019

**Il Responsabile del Settore**  
*f.to Teresa Barrile*

---

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO:**

In ordine alla regolarità contabile, si esprime parere Favorevole ed attesta la regolarità amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis del TUEL n. 267

Montevago, 20-05-2019

**Il Responsabile del Settore Serv. Finanziari e  
Gestione delle Risorse Umane**  
*f.to Teresa Barrile*

## LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la superiore proposta di deliberazione;

VISTI i pareri espressi dai Responsabili dei Servizi interessati, di cui all'art. 12 della L.R. 23/12/2000, n. 30;

Ad unanimità di voti favorevoli, espressi in forma palese;

### DELIBERA

di **APPROVARE E FARE PROPRIA** la proposta di deliberazione che precede e che costituisce parte integrante e sostanziale della presente;

Letto, approvato e sottoscritto

**IL SINDACO**  
ON. DOTT.SSA LA ROCCA  
MARGHERITA

**L'ASSESSORE ANZIANO**  
DOTT. SALADINO VITO

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
DOTT. MAGGIO LIVIO ELIA

## CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente certificazione è divenuta esecutiva il

☐ in quanto dichiarata immediatamente esecutiva (Art.12,comma2);  
☒ decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (Art.12,comma1);

**IL SEGRETARIO GENERALE**

**Dott. Maggio Livio Elia**

Montevago,

---





VERBALE N. 19 del 7/3/2019



## Comune di Montevago

(Libero consorzio Comunale di agrigento)  
L.R.N 15/2015

### PREINTESA

L'anno DUEMILADICIANNOVE il giorno SETTE del mese di MARZO alle ore 10,30 nella Casa Comunale a seguito di regolare invito, prot. n. 2220 del 01/03/2019, del Segretario Generale Dr. Livio Elia Maggio, Presidente della Commissione, con il seguente ordine del giorno:

Adozione ipotesi di Contratto decentrato integrativo - anni 2018/2022 e definizione istituti contrattuali 2018 ;

Varie ed eventuali ;

si è riunita la commissione per la contrattazione decentrata con la presenza dei Signori:  
per la parte pubblica:

n.	Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
1	Dr. Livio Elia Maggio	Segretario Generale- Presidente	X	
2	Dr. Mancuso Raffaele	Sostituto I° Settore	X	
3	Arch. D' Amico Francesca	Sostituto I° Settore	X	
4	Rag. Teresa Barrile	Resp.le II° Settore	X	
5	Ing. Sanzone Rosa Letizia Matria	Resp.le III° Settore	X	

Per la parte sindacale:

i componenti della R.S.U. Sigg.:

1	Triolo Maria	R.S.U.	X	
2	Ambrogio Francesco	R.S.U.	x	
3	Zito Francesco	R.S.U.	x	
4	Femminella Vita Maria	R.S.U.	X	

i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.

1	Pietro Aquilino	Rappr. Territoriale C.G.I.L.	x	
2	Floriana Russo Introito	" " C.I.S.L.	x	
3		" " U.I.L.		
		" " CSA Regioni e Autonomie Locali		

Le funzioni di segretario della commissione sono espletate dalla dipendente :  
Maria Giglio.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE:

Visto il C.C.N.L. 21.05.2018;

Rilevato che ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. 21.05.2018, si deve procedere alla stipula del C.C.D.I. parte economica 2018 e normativa 2018/2020 , nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs. 150/2009, del D.Lgs. n. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 67 e 68 del C.C.N.L. del 21.5.2018;

Vista la determina sindacale n. 23 del 18/06.2018 relativa alla nomina della delegazione trattante di parte pubblica;

Vista la determina del Resp.le del Settore Servizi Finanziari e Gestione delle Risorse Umane n. 75 del 31.12.2018 che ha determinato il fondo efficienza servizi relativo all'anno 2018;

Vista la delibera di G.M. n. 43 del 18/02/2019 relativa a " Atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica - Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte Economica 2018;

**DEFINISCE E SOTTOSCRIVE**

Ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 21.5.2018 l'ipotesi di C.C.D.I. parte normativa ed economica, come appresso trascritto:

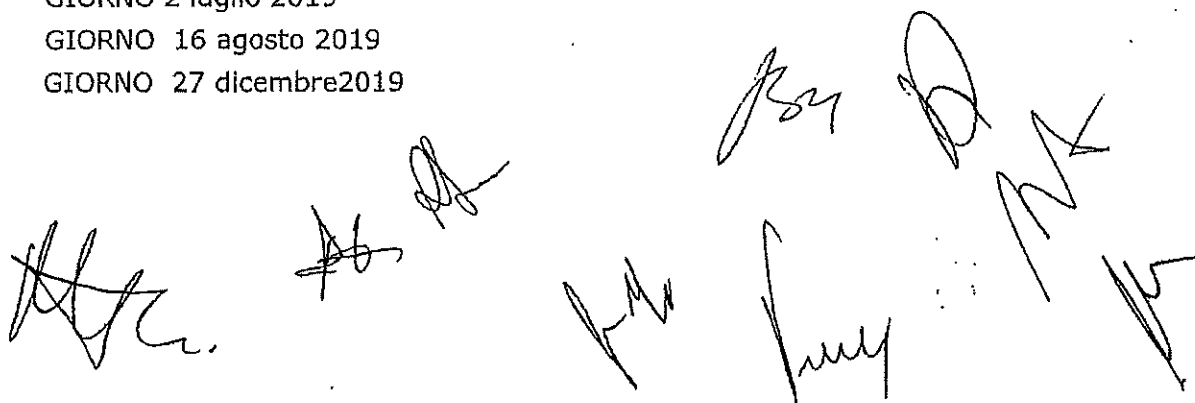
Si decide che per l'anno 2019 le 4 giornate spettanti ai sensi della legge 23 dicembre 1977 n. 937 vengano usufruite come appresso :

GIORNO 26 aprile 2019

GIORNO 2 luglio 2019

GIORNO 16 agosto 2019

GIORNO 27 dicembre 2019

The block contains several handwritten signatures in black ink, likely representing the public and the delegation mentioned in the text. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized manner.

## CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA E TERMINI

### Art. 1

#### Campo di applicazione

Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, esclusi i dirigenti; esso è finalizzato al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la salvaguardia dell'interesse dell'utenza.

Per tali fini, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

### Art. 2

#### Durata, decorrenza, termini

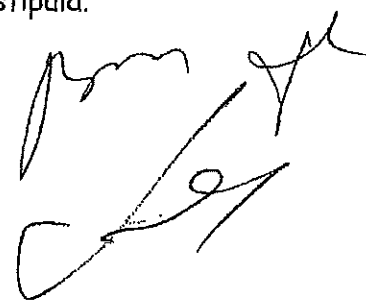
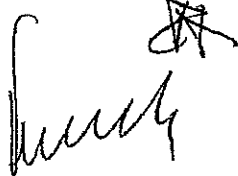
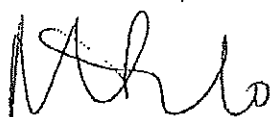
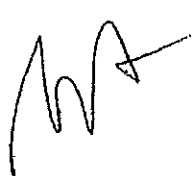
Il presente contratto ha validità per il periodo 01.01.2018 - 31.12.2020 per la parte normativa e dal 01.01.2018 al 31.12.2018 per la parte economica, fatta salva la facoltà per ciascuna delle parti di chiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

Con apposito accordo annuale vengono definite le somme relative alla costituzione ed alle modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Il contratto collettivo decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro 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.

Gli uffici ed i servizi dell'Ente attuano le decisioni delle parti definite in Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro senza ulteriori autorizzazioni da parte della Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.



## SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

### Art. 3 Relazioni sindacali

Con l'intento di perseguire, pur nella distinzione dei ruoli, l'obiettivo di incrementare i livelli di efficienza ed efficacia dei servizi, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale, il CCDI disciplina tutte le materie concernenti il rapporto di lavoro, i sistemi e le modalità di gestione e valorizzazione delle risorse umane nell'ambito dei criteri generali riguardanti l'organizzazione degli uffici e dei servizi.

Fatto salvo quanto previsto dai punti successivi, di norma:

- L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni nei termini temporali stabiliti dal CCNL, con avviso preventivo, da effettuarsi con almeno cinque giornate d'anticipo.
- Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'o.d.g.

### Art. 4 Tempi, modi e forme dell'azione sindacale

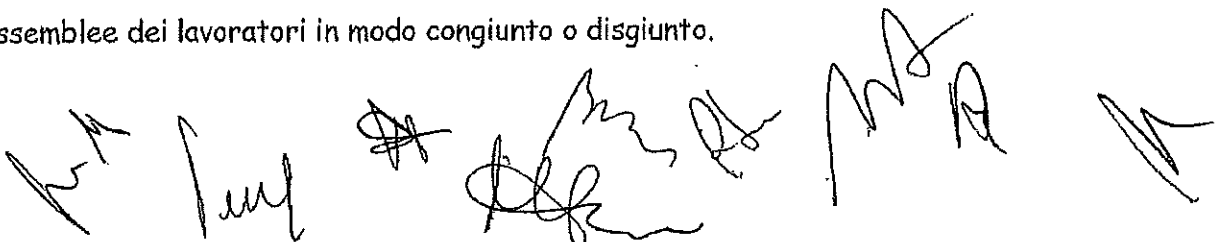
I tempi, i modi e le forme dell'azione sindacale rappresentano un elemento importantissimo di garanzia su cui calibrare il funzionamento dell'intero sistema delle relazioni sindacali.

Le parti firmano accordi che debbono essere esigibili nei tempi dettagliati: le iniziative unilaterali diventano legittime in presenza d'inosservanza degli accordi.

A seguito di motivata contestazione da parte dei soggetti sindacali, l'Amministrazione revoca gli atti emanati in violazione delle norme sulla contrattazione, sulla concertazione e sulla informazione preventiva.

### Art. 5 Assemblee

La RSU e le OO.SS. a norma dell'art. 2 del CCNQ del 7/8/98 indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.



Le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di area professionale, di settore, circoscrizione o ufficio extradipartimentale, o a livello di unità organizzativa, ovvero per area professionale in ciascuno di tali livelli.

Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio.

Ciascuna assemblea ha una durata minima di un'ora.

In caso di materie di interesse generale per le quali la durata può essere estesa per un periodo superiore alle 3 ore, sarà necessario, dopo la 3<sup>a</sup> ora, assicurare i servizi essenziali come individuati dall'apposito regolamento comunale da adottarsi entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCDI.

Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.

In caso di assemblee che interessino il personale educativo scolastico ovvero il personale operante in sedi distaccate ove si erogano servizi al pubblico detti servizi saranno riattivati entro 10 minuti dal termine dell'assemblea stessa.

La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, nella persona del dirigente responsabile del livello organizzativo interessato dall'assemblea, con almeno 72 ore lavorative, 24 nel caso si debba trattare di fatti indifferibili ed urgenti, di anticipo e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa e l'Ordine del Giorno. L'Amministrazione, qualora non siano disponibili i locali individuati ai sensi dell'art. 6, 4° comma, individua un luogo idoneo per lo svolgimento dell'assemblea medesima, e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disservizi che ne possono derivare.

## Art. 6

### Soggetti titolari delle prerogative sindacali

I soggetti titolari delle prerogative sindacali, previsti dal primo comma dell'art. 10 del CCNQuadro "sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali" sottoscritto il 7/8/98, sono:

- i componenti delle RSU;
- i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative;

- i dirigenti sindacali delle associazioni sindacali rappresentative, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa;
- i dirigenti sindacali componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed Organizzazioni Sindacali non collocati in distacco o aspettativa.

## **Art. 7**

### **Prerogative sindacali**

Relativamente ai permessi sindacali, si prevede quanto segue:

I permessi sindacali retribuiti sono utilizzati dai Dirigenti sindacali, dipendenti dell'Amministrazione, nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza, appositamente comunicato dall'ufficio preposto, e dalla R.S.U., secondo le modalità previste dal C.C.N. quadro, oltre che dalle altre norme vigenti in materia;

In applicazione dell'art. 30 della L.300/1970 sono inoltre previste, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina del citato C.C.N. quadro. L'amministrazione comunica, con separato conteggio, i permessi fruiti a tale titolo;

Le convocazioni dell'amministrazione per la partecipazione a trattative, confronti, concertazione e consultazioni non vengono conteggiate nel monte ore dei permessi sindacali, e vengono considerate come servizio effettivamente prestato.

Oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere per i loro Dirigenti Sindacali, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, anche in 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 alla O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

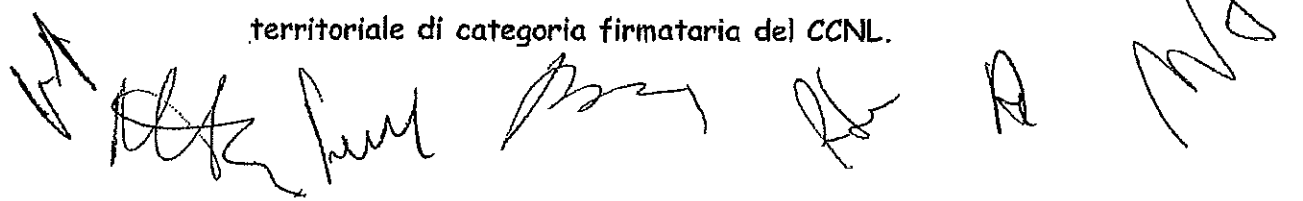
## **Art. 8**

### **Composizione delle delegazioni trattanti**

La delegazione trattante di parte pubblica è individuata ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018 e comunicata ai soggetti sindacali.

La delegazione di parte sindacale, è composta da:

- Componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria;
- Uno o più rappresentanti per ciascuna Organizzazione Sindacale territoriale di categoria firmataria del CCNL.



## Art. 9 Istituti

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- contrattazione
- confronto
- informazione

## Art. 10 Contrattazione

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dai CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti Sindacali e la delegazione di parte datoriale.

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, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

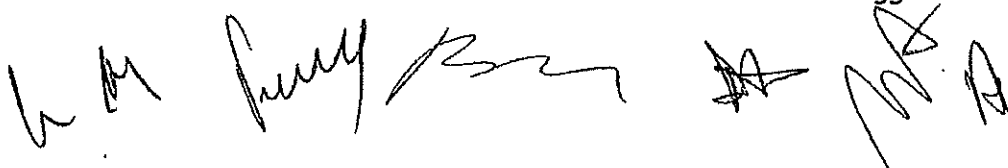
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 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 di cui all'art. 70-bis, 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 di cui all'art. 56-quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;
- 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 prevista dall'art. 24, comma 1
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente: all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai 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 dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- 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, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- 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, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 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 di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

## Art. 11 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 cui





all'art.7, comma 2 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. 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 di cui all'articolo 7, comma 2:

- 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. 15, comma 7;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

## Art. 12 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 ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, 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 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signatures]*

### **Art. 13**

#### **Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività**

L'amministrazione fornirà preventivamente tutte le informazioni inerenti gli eventuali trasferimenti di attività a carico dell'Ente verso altri enti, aziende pubbliche o private o tramite l'attivazione di convenzione o appalti.

Tale informazione preventiva sarà seguita dall'attivazione del confronto per esaminare le problematiche inerenti l'organizzazione dei servizi e attività interessati e le ricadute inerenti il personale.

Si conviene, che in ogni caso prima di assumere iniziative di trasferimento di attività, l'amministrazione avvierà un confronto preventivo con le OO.SS. Al personale dell'Ente, soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione si applica il contratto collettivo nazionale del comparto delle regioni e delle autonomie locali, sino alla individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente CCNL, della nuova e specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro del personale.

### **Art. 14**

#### **Modalità di gestione delle eccedenze di personale**

Qualora, in sede di attuazione dei processi di ridistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni o esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dal D.Lgs. 165/2001, esperirà 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.

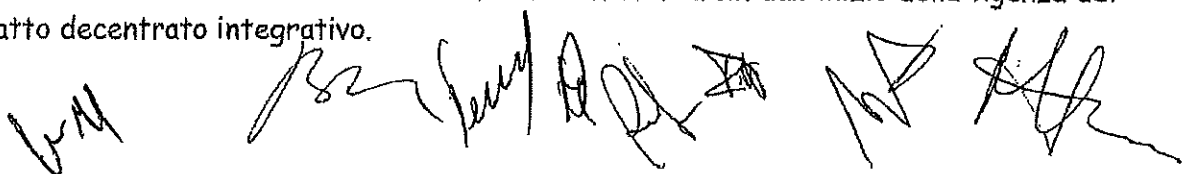
### **Art. 15**

#### **Interpretazione autentica**

In attuazione della vigente normativa, quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto integrativo decentrato, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

Ai fine di cui al primo comma la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato integrativo.



## Art. 16

### Relazioni sindacali delle unioni di comuni

1. La contrattazione integrativa può svolgersi anche a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto. L'iniziativa può essere assunta, oltreché dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto, da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione integrativa, ivi compresa l'Unione dei comuni nei confronti dei comuni ad essa aderenti e delle parti sindacali.
2. I protocolli devono precisare:
  - a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
  - b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett.b), nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;
  - c) la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo di cui all'art. 8;
  - d) gli eventuali adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.
3. Gli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo rispettivi ordinamenti, le modalità di partecipazione alla contrattazione di livello territoriale, con riferimento ad aspetti quali la formulazione degli indirizzi, le materie o gli eventuali aspetti specifici che si intendono comunque riservare alla contrattazione presso ciascun ente, la composizione della delegazione datoriale, il finanziamento degli oneri della contrattazione a carico dei rispetti fondi e bilanci.
4. Alla contrattazione territoriale si applica comunque quanto previsto dall'art. 8 del C.C.N.L. del 21.05.2018.

## ISTITUTI A CARATTERE GIURIDICO

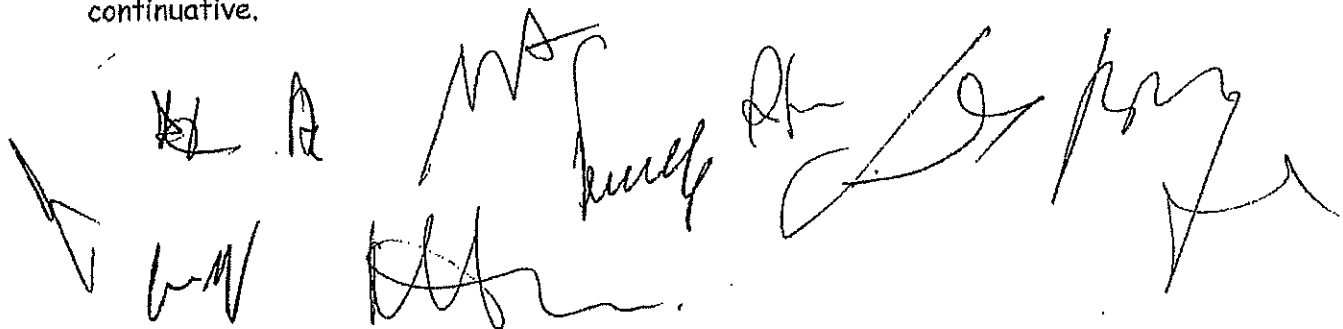
### Art. 17

#### Mensa

I dipendenti che effettuano orario di lavoro con rientro pomeridiano, con una pausa non superiore a 2 ore e non inferiore a 30 minuti avranno diritto di usufruire di idoneo servizio di ristorazione tramite buono pasto solo per un pasto a settimana.

L'Amministrazione erogherà per ogni pasto un ticket del valore di € 5,16.

Relativamente al personale di vigilanza il buono pasto verrà riconosciuto anche nelle ipotesi in cui l'orario di lavoro per esigenze di ufficio si potragga oltre le ore sette continuative.



## Art. 18 Formazione professionale

Le parti, in applicazione dell'art. 4, 2° comma, lettera d) e dell'art 23 del CCNL dell'1.04.99 concordano che la formazione professionale è intesa come processo continuo e deve garantire ai dipendenti lo sviluppo della competenza e favorire il processo di cambiamento e lo sviluppo dell'Amministrazione finalizzato ad offrire servizi di qualità al territorio e alla cittadinanza.

La formazione aziendale assume una valenza strategica tale da sviluppare la professionalità interna dell'Ente.

La formazione costituisce un obiettivo prioritario per sviluppare competenze generali e specifiche nonché parametro essenziale per la progressione di carriera sia orizzontale che verticale.

Il percorso della formazione deve partire da un'attenta analisi dei bisogni di professionalità e deve tenere conto del cambiamento organizzativo e funzionale dell'Ente.

La formazione pertanto deve essere indirizzata verso alcuni obiettivi e deve svilupparsi secondo le seguenti attività:

Corsi di formazione diretti al continuo aggiornamento del personale su specifici temi e novità legislative e finalizzati al miglioramento delle prestazioni. Tali corsi devono essere indirizzati:

- al mantenimento ed adeguamento dei livelli e contesti professionali;
- alla formazione del personale al momento dell'assunzione;
- ai percorsi formativi di qualificazione, riconversione professionale di specializzazione e perfezionamento.

Corsi di formazione diretti allo sviluppo delle capacità operative e finalizzati alla progressione economica orizzontale ed alla progressione verticale fra categorie.

Corsi di lingua ed informatici.

Gli interventi formativi sono da svolgere in orario di lavoro, prevedendo per le ore eccedenti un obbligo di recupero programmato.

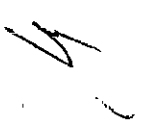
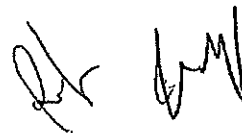
L'attuazione del presente articolo sarà oggetto di apposita sessione negoziale annuale da tenersi entro il 28 febbraio di ogni anno.

Le parti danno atto, comunque, che la formazione è un servizio conferito all'Unione dei Comuni.

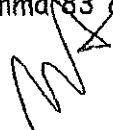
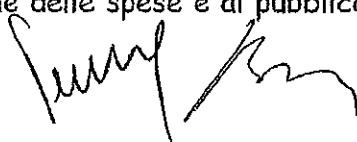
### ISTITUTI A CARATTERE ECONOMICO



ART.19  
LAVORO STRAORDINARIO



L'art. 3, della legge n. 244 del 24.12.2007 più comunemente nota come legge finanziaria 2008 comprende fra l'altro disposizioni relative al contenimento e razionalizzazione delle spese e al pubblico impiego, prevede infatti al comma 83 che le



Pubbliche Amministrazioni non possono erogare compensi per lavoro straordinario o altro trattamento accessorio se non previa attivazione di rilevazione automatica delle presenze

Il lavoro straordinario reso dai dipendenti pubblici è retribuibile a condizione che sia stato preventivamente autorizzato nei modi dovuti così ha affermato il Consiglio di Stato, sezione V, nella sentenza 4 giugno 2009, n. 3460.

Va ricordato che i contratti collettivi degli Enti locali condizionano lo svolgimento del lavoro straordinario da un lato ad una precisa programmazione sulla base della valutazione di esigenze eccezionali debitamente motivate, dall'altro alla presenza di una preventiva formale autorizzazione allo svolgimento dello stesso, che consente di verificare le ragioni di pubblico interesse che rendono opportuno il ricorso a prestazioni lavorative eccezionali.

In merito, l'Alto Consesso nella sentenza in esame ricorda come la pacifica giurisprudenza amministrativa (C.d. S., sez. VI, 13 maggio 2008 n. 2217; C.d. S., sez. V, 10 febbraio 2004 n. 472; C.d. S., sez. VI, Sez., 24 maggio 2007 n. 2648) ha frequentemente affermato che non è retribuibile il lavoro straordinario senza la preventiva autorizzazione nei modi dovuti, atteso che occorre verificare in concreto la sussistenza delle ragioni di pubblico interesse che rendono necessario il ricorso a dette prestazioni.

Per quanto riguarda il corretto impiego delle risorse conferite per il pagamento delle ore di lavoro straordinario nella banca delle ore e non utilizzate si riporta di seguito la risposta dell'ARAN ad un quesito sull'argomento:

"Riteniamo utile illustrare il seguente percorso applicativo della disciplina della banca delle ore:

La contrattazione decentrata stabilisce, in via preventiva, il numero delle ore di lavoro straordinario che possono essere destinate alla banca delle ore ( 50 ore annue );

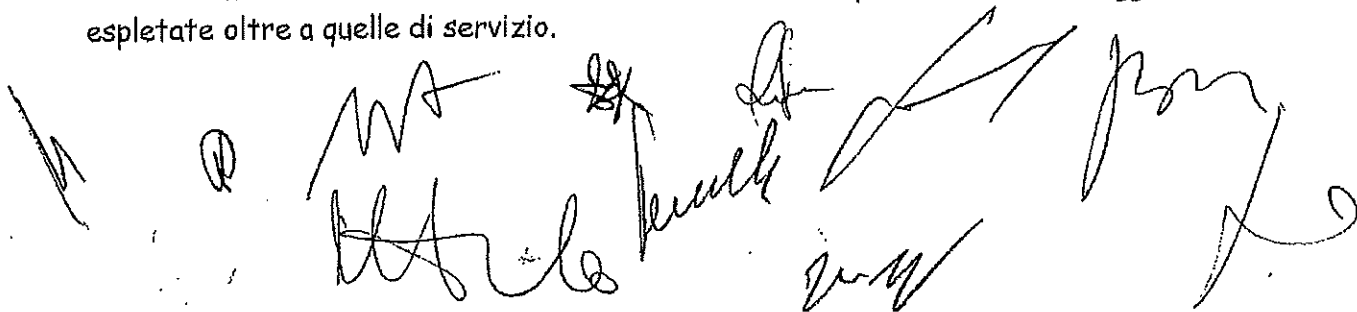
*Le risorse finanziarie corrispondenti alle ore di lavoro straordinario dell'anno A che confluiscono nella banca delle ore dell'anno B, vengono accantonate fino al mese di gennaio in attesa di conoscere le opzioni del dipendente (pagamento o riposo compensativo);*

*Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente ;*

Ogni diverso comportamento si tradurrebbe in un ingiustificato incremento di oneri a carico del bilancio dell'ente."

Alla luce delle suesposte considerazioni si invitano le SS.LL. a trasmettere all'Ufficio del Personale, prima della firma di concessione del riposo compensativo al dipendente, il relativo atto di autorizzazione a lavoro straordinario.

In mancanza di tale atto l'ufficio Personale non procederà, a conteggiare le ore espletate oltre a quelle di servizio.



**ART. 20**  
**Progressione Economica Orizzontale**  
**Art. 16 C.C.N.L. 21.05.2018**

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

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

3. 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 eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate.

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. del 21.5.2018.

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

6. Al fine della progressione orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione in godimento pari a ventiquattro mesi nel ruolo a tempo indeterminato.

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. A parità di punteggio vale l'anzianità di servizio. Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile di Settore che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Responsabile di Settore, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

10. Il personale comandato o distaccato presso Enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'Ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'Ente di

appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

#### ART.21

#### Indennità condizioni di lavoro Art. 70-bis C.C.N.L. 21.05.2018

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

- a) Disagiate;
- b) Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) Implicanti il maneggio di valori;

1. 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: € 1,00 - € 10,00.

2. La misura di cui al comma 1 è definita mediante la presente contrattazione integrativa, per come previsto all'art. 7, comma 4 del C.C.N.L., 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. Tale indennità, per l'anno 2018 interesserà i dipendenti assegnati ai seguenti Settori di attività.

a) Staff del Segretario Generale;

b) I° Settore;

c) II° Settore Servizi Finanziari e Gestione delle Risorse Umane;

d) III° Settore Lavori Pubblici, Urbanistica, Edilizia Privata e Tutela Ambientale;

Le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato in relazione al grado di incidenza di cui al comma 3 lett. a e b per l'annualità di cui al presente è pari ad 1 euro.

#### MANEGGIO VALORI

Per quanto attiene il personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nella seguente misura:

da	€ 214,85	a € 1.000 medi mensili:	€ 1,00
Da	€ 1.000	a € 3.000 medi mensili:	€ 1,50

#### RISCHIO

1. L'indennità spetta per le prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta

esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza.

2. Vengono individuati quali fattori di rischio:

- ☐ la prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli;
- ☐ attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- ☐ utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

3. L'indennità dal 01.01.2018 sino al 31.05.2018 è corrisposta nella misura di Euro 30,00 € mensili, così come disposto dall'articolo 41 del CCNL 22 gennaio 2004 mentre dal 01.06.2018 al 31.12.2018 l'indennità di cui al presente articolo sarà corrisposta in misura di Euro 1.00 giornalieri e verrà erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale così come da allegato b al D.P.R. 347/83 e s.m.i.

L'individuazione del personale esposto ai rischi, secondo quanto stabilito dall'allegato b al D.P.R. 347/83, è di competenza del Responsabile di Settore.

DISAGIO

1. L'indennità spetta al personale delle categorie A, B, e C per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

2. Vengono individuati quali fattori di disagio:

☐ lo svolgimento della prestazione per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Vi rientra, a titolo esemplificativo, la flessibilità della prestazione di lavoro che comporti continue entrate e uscite.

☐ prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;

3. L'indennità dal 01.01.2018 sino al 31.05.2018 è corrisposta nella misura di Euro 30,00 € mensili, così come disposto dall'articolo 41 del CCNL 22 gennaio 2004 mentre



dal 01.06.2018 al 31.12.2018 l'indennità di cui al presente articolo sarà corrisposta in misura di Euro 1.00 giornalieri e sarà erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Elenco profili interessati: non ci sono figure che rientrano in tale categorie.

**Indennità prevista per specifiche responsabilità  
affidate a personale di cat. B, C e D (art. 70 quinquies comma 1)**

1. Il compenso è finalizzato a remunerare i dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa) che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità, attribuite con atto formale del responsabile del servizio. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
2. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

La complessità delle responsabilità attribuite sarà valutata, riferendosi al contenuto dell'incarico di responsabilità in relazione alla presenza e all'intensità dei seguenti fattori:

- Incarico di sostituire il Responsabile di Settore (P.O.) € 500,00 annui [rapportati al periodo di incarico e comunque per un importo non inferiore ad € 150,00 (centocinquanta).]

Altri compensi per ulteriori responsabilità (art. 70 quinquies comma 2)

- 1. E' l'indennità destinata a finanziare specifiche funzioni di responsabilità del personale delle categorie attribuite con atto formale.
- Essa compete nella misura di € 200,00 annui:
- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c) al personale addetto ai servizi di protezione civile;

Elenco profili interessati:

- Ufficiale Anagrafe;
- Ufficiale dello Stato Civile;
- Responsabile della Protezione Civile;

Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-quiquies del CCNL 21.05.2018, a decorrere dal 01.06.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di

Tipologia	Attività Professionale svolta	Importo Giornaliero
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 2,00
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo	€ 3,00

3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
  - a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
  - b) dalla attestazione del responsabile del servizio/Sindaco in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

Reperibilità: anziché della reperibilità le parti concordano "disponibilità" a predisporre progetti di produttività a cui partecipano il personale dello stato civile, n. 3 autisti e n. 2 tecnici.

#### Orario multiperiodale

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, lettera c), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno.
3. Per il personale assegnato al servizio mensa nelle scuole, al personale scolastico e a quel personale comunque destinato a servizi che si concentrano in periodi inferiori all'anno i periodi possono essere superiori a 13 settimane.
4. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate

*[Handwritten signatures]*

mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

#### Art. 22

#### Indennità di lavoro festivo, notturno e festivo notturno

Al personale dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale, di norma coincidente con la domenica, deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo". Ciò nei limiti di quello assegnato per l'Area di appartenenza e con frazionamento mensile.

L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale 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.

L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo - notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Piani di produttività dell'anno 2018. Le parti prendono atto che sono stati approvati due progetti di cui:

- n. 1 per personale esterno che si recava a Sciacca all'Istituto Alberghiero
- n. 1 per i vigili urbani.

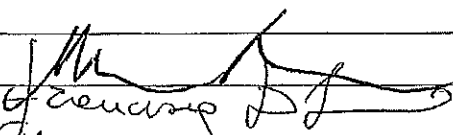
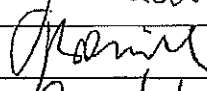
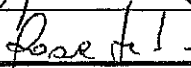
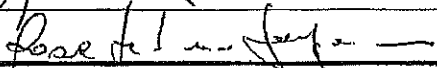
ISTITUTI ANNO 2018	IMPORTI
Progressioni Orizzontali	ZERO
Indennità a condizione lavoro (Rischio-disagio e maneggio valori)	4.250,00
Indennità per specifiche responsabilità ( stato civile-anagrafe-elettorale-tributi- urp)	1.200,00
Indennità di lavoro festivo e notturno	2.000,00
Indennità servizio esterno	900,00
Disponibilità	1.200,00
Performance	3.251,55
Produttività ufficio tributi	600,00
<b>TOTALE</b>	<b>13.401,55</b>

Le organizzazioni sindacali invitano il Presidente a impegnarsi che ogni prestazione lavorativa richiesta con apposita disposizione di servizio deve essere remunerata così come prevede il CCNL e le norme vigenti.

Le organizzazioni sindacali, inoltre, chiedono che le economie dei futuri pensionamenti per il 50% venga utilizzato per adeguamento contrattuali in termini di ore per il personale con contratto part-time.


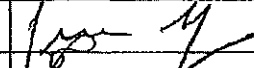
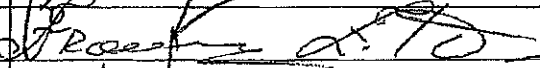
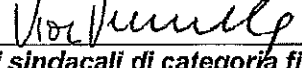
### I COMPONENTI LA COMMISSIONE:

*per la parte pubblica:*

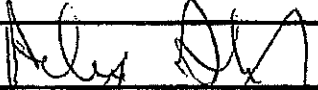
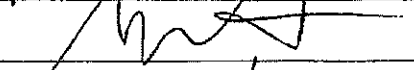
n.	Cognome e Nome	FIRMA
2	Dr. Mancuso Raffaele	
3	Arch. D' Amico Francesca	
4	Rag. Teresa Barrile	
5	Ing. Sanzone Rosa Letizia Maria	

Per la parte sindacale:

*i componenti della R.S.U. Sigg.:*

1	Triolo Maria	
2	Ambrogio Francesco	
3	Zito Francesco	
4	Femminella Vita Maria	

*i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.*

1	Pietro Aquilino	
2	Floriana Russo Introito	

Il Presidente della Commissione  
**Dr. Livio Elia Maggio**

Il Segretario della Commissione  
**Maria Giglio**

