



COMUNE DI SCIACCA

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

Verbale n.177 del 22.12.2023

In data 22.12.2023 alle ore 12.00, previa convocazione Prot. n.60185 del 16.12.2023, presso la Sala Consiglio del Comune di Sciacca, si riunisce la Delegazione Trattante per la Contrattazione Collettiva Decentrata per il personale non Dirigente del Comune di Sciacca, costituita come sotto indicato, per il seguente ordine del giorno:

1. Sottoscrizione definitiva della "Ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa - FES 2023" di cui agli allegati 1, 2, come da Deliberazione di Giunta Comunale n.222 del 12.12.2023 "Approvazione accordo Fondo Risorse Decentrate personale non dirigente Anno 2023. Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva";
2. Sottoscrizione definitiva del "Contratto Collettivo Integrativo - Parte Normativa" di cui all'allegato 3, come da Deliberazione di Giunta Comunale n.183 del 13.11.2023 "Approvazione Contratto Collettivo Integrativo - Parte Normativa 2023-2025, personale non dirigente. Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva";

per la parte pubblica i Dirigenti Responsabili di Settore:

Mantio PAGLINO _____ (Segretario Generale nella qualità di Presidente)

Venerando RAPISARDE _____

Filippo CARLINO _____

Aldo MISURACA _____

Giovanni BONO _____

Francesco CALIA _____

Salvatore Paolo GIOIA _____

per la parte sindacale:

RSU CGIL Ricupero Anna _____

RSU CGIL Rosanna Dimino _____

RSU CISL Giuseppe Catanzaro _____

RSU CISL Alessio Viviano _____

RSU CISL Anna Licata _____

RSU CISL Guida Vincenzo _____

RSU CISL Puccio Giuseppe _____
RSU CSA Santangelo Vincenzo _____
RSU ADPL Giacalone Fabrizio _____
RSU UIL Friscia Vito _____
RSU UIL Grisafi Giuseppina _____
RSU (UIL) Catanzaro Enzo Michele Calogero _____
CISL _____

Territoriale CGIL Iacono Enzo _____
Territoriale CGIL Lo Raso Matteo _____
Territoriale CGIL Ciancimino Stefano _____
Territoriale CISL Salvatore Parello _____
Territoriale UIL Luigi Danile _____
Territoriale CSA RSA Rotolo Aldo _____
Territoriale CSA Lo Re Vincenzo _____
Territoriale CSA Friscia Vito Salvatore _____
Territoriale _____

Verbalizzante Rosario La Rovere _____

ALLE ORE 12.00 INIZIA LA SEDUTA. IL SEGRETARIO SALUTA I PRESENTI E SOTTOPONE AGLI STESSI GLI ARGOMENTI. ACCORDINATESE CIORNO TUTTI I PRESENTI NE PRONUNCIANO ATTO E ACCUNANIMITA' NE CONDIVIDONO IL CONTENUTO SOTTOSCRIVENDO L'DEFINITIVAMENTE.
ALLE ORE 13.00 SI CHIUDONO I LAVORI.



COMUNE DI SCIACCA

LIBERO CONSORZIO PROVINCIALE DI AGRIGENTO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Personale Non Dirigente

*successivo al
C.C.N.L. 16.11.2022*

INDICE

CAPO I – OGGETTO E DURATA

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata – Revisione
- Art. 4 Relazioni Sindacali

CAPO II – CRITERI RIPARTIZIONE RISORSE FINANZIARIE

- Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 6 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla Performance
- Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

CAPO III - PROGRESSIONI ECONOMICHE

- Art. 8 Progressioni economiche all'interno dell'Area
- Art. 9 Requisito periodo minimo di anzianità
- Art. 10 Criteri di valutazione
- Art. 11 Procedimento

CAPO IV – INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- Art. 12 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato degli incaricati di E.Q. (art.7, co.4, let.u, CCNL 16.11.2022)
- Art. 13 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi degli incaricati di E.Q. (art.20, comma 1, lett. h, CCNL 16.11.2022)
- Art. 14 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di E.Q. (art.7, co. 4, lett. v, CCNL 16.11.2022)

CAPO V - DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

- Art. 15 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018 - art. 84-bis CCNL 16.11.2022)
- Art. 16 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, CCNL 16.11.2022)
- Art. 17 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 21.05.2018)
- Art. 18 Turnazioni (art. 30, CCNL 16.11.2022)
- Art. 18-bis Liquidazione reperibilità e turnazione

CAPO VI – DISCIPLINA DI INDENNITA' SPECIFICHE DELLA POLIZIA LOCALE

- Art. 19 Indennità di servizio esterno personale Polizia Locale (art. 100, CCNL 16.11.2022)
- Art. 20 Indennità di funzione Polizia Locale (art.97, CCNL 16.11.2022)
- Art. 21 Proventi delle violazioni al Codice della Strada (art. 56-quater, CCNL 2018)
- Art. 22 Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati (Art.56-ter CCNL 21/05/2018)

CAPO VII - ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

- Art. 23 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 21.05.2018)
- Art. 24 Lavoro straordinario (art.32, CCNL 16.11.2022)
- Art. 25 Attività di formazione
- Art. 26 Orario Multiperiodale (art.31, CCNL 16.11.2022)
- Art. 27 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art.7, co.4, lett.t, CCNL 16.11.2022)
- Art. 28 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art.7, co.4, let.m, CCNL 16.11.2022)
- Art. 29 Banca delle Ore (art.33, CCNL 16.11.2022)
- Art. 30 Flessibilità dell'orario di lavoro (art.36, CCNL 16.11.2022)
- Art. 31 Elevazioni limiti orario di lavoro (artt. 29 e 7 comma 4 lettera r) CCNL 16.11.2022)
- Art. 32 Lavoro Agile (art. 63 e seguenti CCNL 16.11.2022)
- Art. 32-bis Lavoro da Remoto (art. 63 e seguenti CCNL 16.11.2022)
- Art. 33 Integrazione della disciplina della trasferta (art. 57, CCNL 16.11.2022)
- Art. 34 Pari Opportunità
- Art. 35 Buoni Pasto

CAPO VIII - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

- Art. 36 Campo di applicazione e finalità
- Art. 37 Contingenti di personale e prestazioni

CAPO IX - INTERPRETAZIONE AUTENTICA E NORME FINALI

- Art. 38 Interpretazione autentica dei contratti decentrati
- Art. 39 Norme finali



CAPO I – Oggetto e durata

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Sciacca con contratto a tempo indeterminato e determinato, pieno e parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati, fatti salvi i rinvii a diverse discipline non oggetto di contrattazione.

Art. 3 Durata – Revisione

1. Ai sensi dell'art.8 del CCNL 16.11.2022, il presente CCI ha efficacia triennale. Sono fatte salve le eventuali modifiche ed integrazione derivanti dalla ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
3. Nel rispetto del co. 4, art.8 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che la ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie del presente C.C.I. normativo, con sessione negoziale da avviare entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. L'ente convoca la delegazione trattante per la contrattazione con trasmissione della nota di convocazione almeno cinque giorni prima della data fissata per la seduta.
5. Su iniziativa di una delle parti si può chiedere un incontro per la verifica dell'attuazione delle clausole contrattuali.

Art. 4 Relazioni Sindacali

1. Ai sensi dell'art.3 del CCNL 16.11.2022, il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale del Comune di Sciacca, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta, in:
 - Informazione;
 - Confronto;
 - Organismo paritetico di partecipazione;
 - Contrattazione integrativa.
3. Per la disciplina delle relazioni sindacali, si rimanda alle disposizioni contenute nei CCNL vigenti.

CAPO II – CRITERI RIPARTIZIONE RISORSE FINANZIARIE

Art. 5

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c.1 del CCNL 16.11.2022 e quindi:
 - i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b);
 - quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004;
 - indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di incarico di E.Q. ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 (come incrementate nel 2021), alla retribuzione di posizione e di risultato degli Incaricati E.Q.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire, sulle restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al co.2, art.80, CCNL 16.11.2022, fermo restando che le progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non integralmente utilizzate negli anni precedenti.

Art. 6

Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla Performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art.79, commi 2 e 3 CCNL 16.11.2022 sia destinata ad incentivare la performance individuale. Ogni anno la Giunta fornisce atto di indirizzo in merito, alla delegazione trattante in sede di ripartizione delle risorse decentrate entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance il Comune di Sciacca misura e valuta la performance con riferimento:

- All'ente nel suo complesso;
 - Ai singoli dipendenti.
4. La erogazione delle risorse destinate alla performance organizzativa, riferita all'ente nel suo complesso, viene collegata alla individuazione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente con esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo di lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari nel PEG/Piano performance, secondo quanto previsto dal SMVP vigente.
 5. In sede di Contrattazione Decentrata vengono individuate le risorse destinate alla premialità della performance individuale per il personale dipendente e della performance di Ente, conformemente a quanto stabilito dall'art.80, co.3, CCNL 16.11 .2022.

Art. 7

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Il fondo della Performance Individuale del personale dipendente è collegato:
 - Al raggiungimento di obiettivi specifici di gruppo o individuali;
 - Alla qualità del contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - Alle competenze dimostrate;
 - Ai comportamenti professionali e organizzativi;
 - Alla collaborazione nella condivisione delle attività dell'ente;
 - Alla capacità di relazione con l'utenza.

e viene innanzitutto ripartito, in misura differenziata tra le Aree, utilizzando gli stessi coefficienti previsti dal successivo articolo (art.11) che disciplina la ripartizione del fondo destinato alle progressioni economiche/Differenziali Stipendiali.

2. Effettuata tale ripartizione, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
3. Per valutazione positiva si intende una valutazione minima di 50/100, in base al sistema di valutazione vigente.
4. La misura di detta maggiorazione è stabilita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
5. La quota di personale, a cui tale maggiorazione deve essere attribuita, è il 10% (di ciascuna Area) del personale valutato positivamente, arrotondato all'unità successiva. In caso di parità si tiene conto dell'anzianità di servizio presso il Comune di Sciacca, ed in caso di ulteriore parità dell'anzianità anagrafica premiando il più anziano di età.

CAPO III - PROGRESSIONI ECONOMICHE/DIFFERENZIALI STIPENDIALI

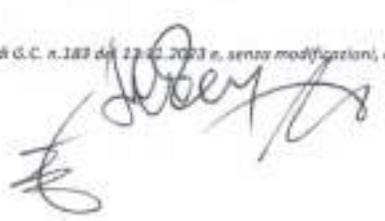
Art. 8

Progressioni economiche all'interno dell'Area

1. A norma dell'art.14, co.3 del CCNL 16.11.2022, le progressioni economiche all'interno dell'Area, quali "Differenziali Stipendiali", si realizzano nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa per la ripartizione annuale delle risorse decentrate.
2. Il personale interessato è quello in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo – parte economica.





Art. 9

Requisito periodo minimo di anzianità

1. Ai sensi dell'art.14, co.2 del CCNL 16.11.2022, ai fini della progressione economica, il lavoratore deve essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - a. un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi (2anni). Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
 - b. l'assenza, negli'ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
2. Ai fini del computo di tali requisiti, si considera quanto segue:
 - a. ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - b. il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente, pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella progressa.
3. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente contratto integrativo.

Art. 10

Criteri di valutazione

1. Per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" sono attribuiti un massimo di 100 punti, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, in base ai seguenti criteri:
 - a. Massimo 60 punti in relazione alla "media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità", con attribuzione di 0,6 punti per ogni "punto medio";
 - b. Massimo 40 punti in relazione alla "esperienza professionale". Per esperienza professionale si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi", con attribuzione di 0,5 punti per ogni anno (in caso di frazione di anno si considera soltanto i mesi interi con attribuzione di 0,04 per ogni mese).
2. Al personale che non ha conseguito progressioni economiche orizzontali nel Comune di Sciacca da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo (ai 100punti) pari ad un massimo di 3 punti conteggiando uno 0,5 per ogni anno.
3. A parità di punteggio attribuito, assume rilievo lo sviluppo delle esperienze professionali, affidato alla valutazione del dirigente sulla base del sistema di valutazione dell'ente.
4. Nei casi di cui all'art.9, co.2, let.b (il personale trasferito), si terranno in considerazione le schede di valutazione dell'ente di provenienza.
5. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente contratto integrativo.

Art. 11 Procedimento

1. Dopo la sottoscrizione del contratto integrativo parte economica, che stanziava le risorse destinate alle progressioni economiche, il dirigente del Settore "Gestione Risorse Umane" procede alla ripartizione delle



risorse ai vari Dirigenti di Settore in proporzione al personale che risulta assegnato al 1 gennaio dell'anno di decorrenza dell'istituto, al netto del personale non avente diritto (es. che ha già raggiunto il numero massimo di Differenziali Stipendiali attribuibili) e in relazione ai seguenti coefficienti:

- a. 1,00% per l'Area Operatori;
 - b. 1,50% per l'Area Operatori Esperti;
 - c. 2,00% per l'Area Istruttori;
 - d. 3,00% per l'Area Funzionari ed E.Q.
2. L'attivazione della procedura selettiva è portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.
 3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, il dirigente di ciascun Settore definisce ed approva, con propria determinazione dirigenziale, la graduatoria del Settore e comunica gli esiti ai diretti interessati ed al Dirigente del servizio Gestione Risorse Umane ed al Dirigente finanziario.
 4. Per il personale iscritto ad ordini e albi professionali per necessità di servizio presso il Comune di Sciacca, la misura del "differenziale stipendiale" è incrementata di Euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed E.Q., al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.
 5. Per il personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" è incrementata di Euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.
 6. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente contratto integrativo.

CAPO IV – INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 12

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato degli incaricati di E.Q. (art.7, co.4, let.u, CCNL 16.11.2022)

1. Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, sono richiamati fino ad eventuale modifica, i criteri di pesatura previsti nel precedente contratto collettivo decentrato integrativo, concordati con le OO.SS. ed approvati con Delibera di G. C. n.68 del 22.03.2006 e confermati con Delibera di G.C. n.105 del 28.06.2020.

Art. 13

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi degli incaricati di E.Q. (art.20, comma 1, lett. h, CCNL 16.11.2022)

1. Le parti definiscono la correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (di seguito indicati E.Q.), relativi ai seguenti incentivi:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;
 - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
 - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
 - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;

- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
- f) i compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L.449/1997.
2. Per le ipotesi di cui sopra, al fine di una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato, le parti stabiliscono una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di una somma (complessiva degli incentivi di legge previsti dal contratto ex art.20, c.1, lett.h ed eventuali altri previsti per legge) utilizzando il seguente schema:
- a) fino a 3.000 € di incentivi, abbattimento dell'indennità di risultato del 10,00%;
 - b) da 3.001 a 5.000 € di incentivi, abbattimento dell'indennità di risultato del 15,00%;
 - c) da 5.001 a 7.000 € di incentivi, abbattimento dell'indennità di risultato del 20,00%;
 - d) oltre i 7.000 € di incentivi, abbattimento dell'indennità di risultato del 25,00%.
3. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente contratto integrativo.

Art. 14

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incarichi di E.Q. (art.7, co. 4, lett. v, CCNL 16.11.2022)

1. La valutazione che dà titolo, con cadenza annuale, alla corresponsione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di incarichi di E.Q., è correlata alle risultanze dell'apposita "scheda di valutazione" di cui al sistema di valutazione vigente.
2. Ai sensi dell'art.17, co.4, del CCNL 17.11.2022 secondo il cui "gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento", alla retribuzione di risultato è destinata una quota pari al 17% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di E.Q. previsti nonché, anche a consuntivo, di eventuali importi che residuano dalla ripartizione di tutte le indennità di posizione erogate. A tal fine, l'intera somma andrà comunque ripartita in proporzione alla differenziazione della pesatura attribuita a ciascuna posizione.
3. Alla scheda di valutazione vigente, deve corrispondere il riconoscimento dell'indennità di risultato, così suddivisa:
- fino a 50 punti = valutazione negativa/nessuna indennità
 - da 51 a 80 punti = 70% dell'indennità
 - da 81 a 90 punti = 90% dell'indennità
 - da 91 a 100 punti = 100% dell'indennità
4. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente (attualmente espresso in 100esimi), non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa, l'Ente acquisisce, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia, nei termini di cui al sistema di valutazione vigente.
5. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente contratto integrativo.



CAPO V - DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

Art. 15

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018 - art. 84-bis CCNL 16.11.2022)

1. Al personale non titolare di incarico di E.Q. è riconosciuta un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività che comportano **rischio, disagio e maneggio di valori** indipendentemente dall'Area o dal profilo professionale di appartenenza. Il valore dell'indennità giornaliera è **considerato unitariamente** per le suddette situazioni ed è fissato in un massimo di € 15. Le attività interessate sono individuate per come di seguito:

A. **Attività a rischio:** quelle che comportano esposizione a rischi potenziali per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendali ed ove la prestazione comporti la prevalente e continua esposizione ai suddetti rischi, come ad esempio per i seguenti profili:

- operatori ecologici
- elettricisti
- idraulici
- fontanieri
- autisti
- custodi cimiteriali
- cantonieri
- manutentori stradali e immobili in genere
- installatori e manutentori segnaletica stradale
- addetti a ville e giardini
- pulizieri
- tecnici comunali per le attività, ove previsto dal DUVRI.;
- messi comunali;
- accalappiacani/randagismo.

B. **Attività di disagio:** si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di modi, ai fini del recupero psico-fisico dell'arco della giornata, particolarmente nel caso di notevole affluenza di pubblico, o utenza con particolare fragilità sociale. La condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- Prestazione richiesta e resa, 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;

C. **Attività di maneggio valori:** si configura in una particolare situazione lavorativa in cui si trova il dipendente adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

2. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta prima della liquidazione, lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

3. Il riconoscimento economico dell'indennità è calcolato con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo pieno (36ore). Nei casi di rapporto a tempo parziale l'indennità dovrà essere proporzionata alla prestazione lavorativa, con riferimento all'indennità spettante al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa Area e profilo professionale.

4. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo.

Art. 16

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, CCNL 16.11.2022)

1. Al personale appartenente alle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed E.Q., non titolare di incarico di E.Q., secondo quanto previsto dal "Regolamento per l'attribuzione dell'indennità per Specifiche Responsabilità" vigente nell'ente, è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, erogabile anche mensilmente:
 - di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, attribuiti con atto formale del Dirigente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed E.Q.
2. Il riconoscimento economico dell'indennità è calcolato con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo pieno (360re). Nei casi di rapporto a tempo parziale l'indennità dovrà essere proporzionata alla prestazione lavorativa, con riferimento all'indennità spettante al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa Area e profilo professionale.
3. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo.

Art. 17

Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 21.05.2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 80 CCNL 16.11.2022. 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 assicurando la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. Il limite di 6 volte al mese per la reperibilità, in presenza di esigenze organizzative del servizio disposte con provvedimento motivato, è elevato fino ad un massimo di 8 volte al mese. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare. L'indennità è elevata a € 13,00 per 12 ore per i turni eccedenti i 6 mensili.
5. Al presente istituto si applicano i seguenti criteri:
 - a. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
 - b. 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%.
 - c. 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.
 - d. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto.
 - e. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. 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 ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato. Per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
8. L'istituto della reperibilità è gestito dai Dirigenti competenti per i seguenti servizi: stato civile, servizi di pronto intervento "manutenzione", servizio di protezione civile, illuminazione pubblica, registrazione atti sindacali, segreterie di Settore, accalappia cani/randagismo, verde pubblico.
9. È inoltre istituito il servizio di reperibilità notturna per la Polizia Municipale.
10. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo.

Art. 18

Turnazioni (art. 30, CCNL 16.11.2022)

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art.30 del C.C.N.L. 16.11.2022, in particolare:
 - a. le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata (intesa come rapporto tra il 40-60%) dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
 - b. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - c. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio;
 - d. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - e. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - f. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo;
 - g. per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo;
 - h. 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;
 - i. si considera distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a orario pomeridiano o serale, con uno scostamento che non può mai superare il 20% su base mensile.
2. L'indennità di turno è corrisposta solo per il periodo di effettiva prestazione di servizio in turno e secondo i seguenti valori:
 - a. turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione;
 - b. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione;
 - c. turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione;
 - d. turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione (ovvero optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d).

- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. L'ente stanZIA le relative risorse ai termini dell'art. 79, co.2, let.c del CCNL 16.11.2022 con delibera di Giunta Comunale, con cadenza annuale.

Art. 22

Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati (art. 56-ter CCNL 21.05.2018)

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di incarichi di E.Q., un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21 maggio 2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.
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. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi a carico dell'Ente.
4. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo.

CAPO VII – ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Art. 23

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 21.05.2018)

1. In applicazione dell'art.7, co.4, let.n, CCNL 16.11.2022, il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione degli incaricati di EQ.
2. Il contingente, dei contratti a tempo parziale, può essere elevato per i casi previsti da disposizioni normative.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 24

Lavoro straordinario (art.32, CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione dell'art.7, co.4, let.s, CCNL 16.11.2022 e nel rispetto di quanto previsto dall'art.32, CCNL 16.11.2022, per esigenze eccezionali, debitamente motivate, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999, pari a 180 ore, può essere elevato, fermo restando il limite delle risorse previste, su attestazione del Dirigente competente, per le seguenti ipotesi:
 - a. attività di diretta assistenza agli organi istituzionali;
 - b. realizzazione di opere pubbliche di rilevante interesse pubblico, sociale, culturale;
 - c. attivazione di nuovi servizi all'utenza nel primo anno di erogazione;
 - d. svolgimento di attività per la pubblica incolumità ed emergenza igienico-sanitaria, anche a seguito di calamità naturali;

4. In applicazione del presente Contratto Integrativo, è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 (Indennità Condizioni di Lavoro) soltanto per le condizioni collegabili al "maneggio di valori" essendo le altre, rischio e disagio, già rinvenibili ed indennizzati con l'indennità di servizio esterno (come specificato al comma 2).
5. La misura dell'indennità è fissata in un massimo € 15 al giorno.
6. Il riconoscimento economico dell'indennità è calcolato con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo pieno (36ore). Nei casi di rapporto a tempo parziale l'indennità dovrà essere proporzionata alla prestazione lavorativa, con riferimento all'indennità spettante al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.
7. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo.

Art. 20

Indennità di funzione Polizia Locale (art.97, CCNL 16.11.2022)

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, appartenente al servizio di Polizia Locale, in relazione alle risorse economiche disponibili, può essere attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali.
2. Per compiti di responsabilità si intendono quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla maggior parte dei dipendenti della Polizia Locale, inquadrati nella stessa categoria.
3. Tale indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di detto istituto.
4. La misura dell'indennità, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, sarà determinata ai sensi del co.7, art.97, CCNL 16.11.2022.
5. L'indennità di cui al presente articolo sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità e pertanto non è cumulabile con le indennità di cui all'art.84 del CCNL 16.11.2022.
6. Il riconoscimento economico dell'indennità è calcolato con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo pieno (36ore). Nei casi di rapporto a tempo parziale l'indennità dovrà essere proporzionata alla prestazione lavorativa, con riferimento a l'indennità spettante al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa Area e profilo professionale.
7. Per l'attribuzione della suddetta indennità si rinvia al medesimo regolamento per l'indennità per specifiche responsabilità vigente nell'ente.
8. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo.

Art. 21

Proventi delle violazioni al Codice della Strada (art. 56-quater, CCNL 21.05.2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D.Lgs.285/1992 è destinata al finanziamento per:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo;

3. Si conferma che è istituito il turno per Servizio Polizia Municipale e per i Servizi Cimiteriali.
4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art.36, co.4, del CCNL 16.11.2022 quali
 - a. *beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs.151/2001;*
 - b. *assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;*
 - c. *siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16.11.2022;*
 - d. *si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;*
 - e. *siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti);*

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.

5. Ai sensi dell'art.7, co.4, let.z, CCNL 16.11.2022, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, sono collegate:
 - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

Art.18-bis Liquidazione reperibilità e turnazione

1. Con riferimento agli istituti di cui ai 2 articoli precedenti del presente CCI (Art. 17 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018) - Art. 18 Turnazioni (art. 30, CCNL 16.11.2022), le parti stabiliscono che, ogni anno, a partire dal mese successivo dall'approvazione della "Costituzione del Fondo", detti istituti vengono liquidati ogni 3 mesi dalla loro effettuazione.

CAPO VI – DISCIPLINA DI INDENNITA' SPECIFICHE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 19

Indennità di servizio esterno personale Polizia Locale (art. 100, CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità spetta al personale di Polizia Locale che svolge servizi esterni di vigilanza ed è corrisposta per servizi resi "in via continuativa" intendendo come tale l'attività svolta per almeno il 70% della giornata lavorativa (es. orario di lavoro 6 ore giornaliere = minimo servizio esterno 4 ore e 12 minuti). Considerato che, la disciplina contrattuale, ai fini del riconoscimento dell'indennità, fa riferimento "all'effettivo svolgimento del servizio esterno", non potrà essere erogata nei casi di assenze per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione della stessa (compreso ferie, permessi, recupero ore, riposo compensativo, malattia, altro).
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. L'indennità:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno;
 - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 (Indennità di Vigilanza);
 - c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with dates like '10'.

- e. attività amministrativa di particolare rilevanza per l'Amministrazione Comunale o di supporto per le ipotesi di cui ai precedenti punti.
- Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs.66/03, art.4, co. 2, 3 e 4.
 - Per le ore di straordinario debitamente autorizzate, rimane applicabile la disciplina generale prevista dall'art.32 del CCNL 16.11.2022 (richiamata nel successivo art.29 del presente contratto), del compenso o del recupero/compensativo. In quest'ultimo caso il recupero/compensativo deve essere fruito compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 25
Attività di formazione

- L'ente è impegnato a dare corso ad iniziative di formazione ed informazione del personale attraverso l'adozione di uno specifico piano.
- Con le modalità contenute nel piano di cui al punto precedente ovvero, in caso di mancata adozione del Piano, l'amministrazione si impegna a garantire la possibilità di partecipazione di tutti i dipendenti, in modo differenziato, alle iniziative di formazione organizzati anche da parte di altri enti/istituti/organizzazioni sindacali.

Art. 26
Orario Multiperiodale (art.31, CCNL 16.11.2022)

- L'orario multiperiodale consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto secondo le previsioni di cui all'art.31 del CCNL del 16.11.2022.
- La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, in quanto legata a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, viene stabilita dal Dirigente Responsabile del Settore di appartenenza.
- I periodi di maggiore e minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare rispettivamente le 13 settimane. Eventuale elevazione di detto limite dovrà essere oggetto di contrattazione in applicazione dell'art.7, co.4, let.s, CCNL 16.11.2022.
- Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate, previa autorizzazione del Dirigente Responsabile del Settore di appartenenza, mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.
- Il Dirigente Responsabile del Settore di appartenenza dovrà comunque garantire negli uffici la presenza contemporanea in servizio, sia per numero che per tipologia delle attività di competenza, di personale in grado di fornire un servizio efficace ed efficiente all'utenza, sia esterna, durante gli orari di apertura al pubblico, che interna, nella fascia oraria compresa di norma tra le 8:30 e le 12:30 e, nelle sole giornate di rientro pomeridiano, tra le 15:30 e le 17:00.
- Il Dirigente Responsabile del Settore di appartenenza dovrà concordare con i propri collaboratori le concrete modalità di effettuazione delle prestazioni lavorative dei medesimi, settimanalmente e/o mensilmente, tenendo conto delle assenze programmate per ferie e, nei limiti del possibile, delle altre assenze imprevedibili, in relazione al programma di attività del periodo.
- Nel caso di attività per il cui svolgimento si rende necessaria la collaborazione di personale appartenente a strutture diverse, di competenza di più Dirigenti Responsabili di Settore, la programmazione delle predette attività avverrà di concerto ed, analogamente di concerto, interverranno le opportune conseguenti decisioni in merito agli orari multiperiodali da autorizzarsi ai dipendenti interessati.

Art. 27

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art.7, co.4, let.t, CCNL 16.11.2022)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma saranno individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e mediante l'utilizzo di nuovi strumenti tecnologici.

Art. 28

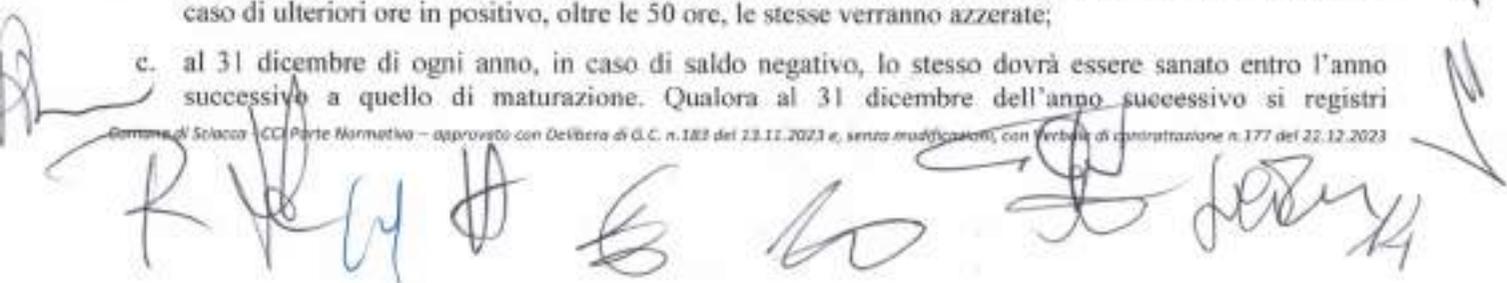
Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art.7, co.4, let.m, CCNL 16.11.2022)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - a. l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art.50 del D.Lgs. 81/2008;
 - b. l'Amministrazione si impegna a garantire il coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - c. l'Amministrazione si impegna a garantire il coinvolgimento e la formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per l'impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
 - d. il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 29

Banca delle Ore (art.33, CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art.33, CCNL 16.11.2022, la Banca delle Ore consiste in un conto individuale in cui confluiscono le ore di prestazione rese oltre l'orario di lavoro. Viene alimentata di norma con il prolungamento facoltativo fino alle 19 nei giorni di rientro (attualmente il lunedì) e con il rientro obbligatorio del primo mercoledì di ogni mese. Ha la funzione di compensare il debito orario che si accumula di norma nei mesi estivi durante l'orario differenziato.
2. Da settembre a dicembre il rientro del primo mercoledì del mese non è obbligatorio nel caso in cui il credito orario sia già sufficiente a garantire un saldo annuale non negativo della Banca delle Ore.
3. Ai sensi dell'art.7, co.4, let.o, CCNL 16.11.2022, le parti stabiliscono che:
 - a. durante l'anno il cumulo nella Banca delle Ore non deve superare le 50 ore;
 - b. al 31 dicembre di ogni anno, in caso di saldo positivo, il totale viene azzerato e trasformato (sempre nel massimo delle 50 ore) in permessi/riposi compensativi, da utilizzarsi entro l'anno successivo. Nel caso di ulteriori ore in positivo, oltre le 50 ore, le stesse verranno azzerate;
 - c. al 31 dicembre di ogni anno, in caso di saldo negativo, lo stesso dovrà essere sanato entro l'anno successivo a quello di maturazione. Qualora al 31 dicembre dell'anno successivo si registri



un'ulteriore saldo negativo, un numero di ore fino alla concorrenza del saldo negativo dell'anno precedente, sarà addebitato con detrazione economica nel cedolino personale.

4. Per le ore di straordinario debitamente autorizzate che eccedono la Banca delle Ore, rimane applicabile la disciplina generale dello straordinario prevista dall'art.32 del CCNL 16.11.2022 (richiamata nell'art.24 del presente contratto), del compenso o del recupero/compensativo. In quest'ultimo caso il recupero/compensativo deve essere fruito compatibilmente con le esigenze di servizio.
5. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente contratto integrativo.

Art. 30

Flessibilità dell'orario di lavoro (art.36, CCNL 16.11.2022)

1. Nell'ambito dell'orario di servizio, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è adottato l'istituto della flessibilità in entrata di 30 minuti in avanti, recuperabile all'uscita della stessa giornata. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (es. servizi in turno, ecc.). L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'istituto deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso secondo modalità e tempi concordati con il Dirigente.
2. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

Art. 31

Elevazioni limiti orario di lavoro (artt. 29 e 7 comma 4 lettera r) CCNL 16.11.2022)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un arco temporale di 6 mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - a. situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - b. presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

Art. 32

Lavoro Agile (art. 63 e seguenti CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art.5, co.3, let.1, CCNL 16.11.2022, sono oggetto di confronto:
 - a. i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto;
 - b. criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto;
 - c. i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato disciplinata dal Comune di Sciacca con proprio Regolamento.
3. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

4. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.
5. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.
6. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
7. Ai sensi dell'art.65 del CCNL 16.11.2022, il lavoro agile richiede l'accordo individuale stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova.
8. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle fasce di contattabilità e inoperabilità.
9. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.
10. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima ovvero con diverse prescrizioni previste da apposito regolamento approvato dall'Amministrazione.
11. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione.

Art. 32-bis

Lavoro da Remoto (art. 63 e seguenti CCNL 16.11.2022)

1. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato disciplinata dal Comune di Sciacca con proprio Regolamento.
2. Il lavoro da remoto è quella forma di lavoro in cui la prestazione può essere resa, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
3. Il lavoro da remoto, realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici messi a disposizione dall'amministrazione, può essere svolto nelle forme seguenti:
 - a. presso il domicilio del dipendente;
 - b. altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.
4. Nel lavoro da remoto, con vincolo di tempo, il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro.
5. Il Comune di Sciacca adotta il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.
6. Il Comune di Sciacca avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità, appositamente regolamentati, oggetto di confronto.
7. Il Dirigente competente, concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several initials on the left.

8. Al lavoro da remoto si applica quanto previsto dall'art. 65 del CCNL 16.11.2022 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) e dal successivo art. 66, commi 4 e 5 (Articolazione della prestazione), con eccezione del comma 1 lett. e) dell'art.65 del CCNL 16.11.2022 (fasce di prestazione e di disconnessione).

Art. 33

Integrazione della disciplina della trasferta (art. 57, CCNL 16.11.2022)

1. Al personale comandato a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio, oltre alla normale retribuzione, competono gli istituti di cui all'art.57, co.1, CCNL 16.11.2022.
2. Solo nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.
3. Il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa, oltre che nell'ipotesi di cui all'art. 29, co.10, CCNL 16.11.2022 (*Per i dipendenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora, dopo aver preso servizio in sede, sia necessario svolgere temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, in altra sede del medesimo ente, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro*) anche per altre categorie di dipendenti per i quali, per esigenze di servizio ed in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative, sia necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore.
4. Con deliberazione di Giunta Municipale, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, sono definite le prestazioni lavorative di riferimento.

Art. 34

Pari Opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra responsabilità familiare e quelle professionali.
3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inseriti nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa ma, anche e soprattutto, per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.

Art. 35

Buoni Pasto

1. Il Comune di Sciacca, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, riconosce ai propri dipendenti il diritto ad un (1) buono pasto secondo la normativa legislativa e contrattuale vigente.
2. Possono usufruire del buono pasto sostitutivo i dipendenti che:
 - a. prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane;
 - b. al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali;
 - c. nelle ore serali con prosecuzione notturna;

con una pausa non inferiore a trenta minuti. È, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

3. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
4. Ai sensi dell'art.7, co.4, let.aa, CCNL 16.11.2022 e in conformità a quanto stabilito dall'art.35 del CCNL 16.11.2022, le figure professionali appartenenti ai servizi di Protezione Civile e di Polizia Municipale (Area di Vigilanza), in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, della durata minima di 30 minuti, all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, a condizione tuttavia che l'attività si protragga nelle ore pomeridiane almeno fino alle 15:00 ovvero almeno fino alle ore serali delle 21:00 ovvero almeno fino alle ore notturne delle 03:00.
5. Resta inteso che, secondo le regole generali, il buono pasto verrà riconosciuto soltanto se, oltre alle condizioni di cui sopra, l'inizio e la fine del turno di lavoro risultino dalle timbrature elettroniche.
6. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione dal mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto integrativo.

CAPO VIII - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 36

Campo di applicazione e finalità

1. Il presente capo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 146/90 e ss.mm.ii. in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19/09/2002 e ss.mm.ii., individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.
2. I servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto di cui all'art. 5 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 sono i seguenti:
 - a. Servizio Stato Civile
 - b. Servizio Elettorale
 - c. Servizi Cimiteriali
 - d. Servizi Socio-Assistenziale
 - e. Servizio Portineria
 - f. Polizia Municipale
 - g. Servizio Pronto Intervento
 - h. Autoparco
 - i. Protezione Civile
 - j. Servizi Finanziari del Personale

Art. 37

Contingenti di personale e prestazioni

1. I competenti Dirigenti Responsabili in occasione di ogni sciopero individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero e lo comunicano per iscritto agli interessati. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.
2. Il contingente di personale e le prestazioni sono così individuati:

- a. per lo Stato Civile le prestazioni da garantire sono: la raccolta delle registrazioni di nascita e di morte. Il contingente di personale, che in caso di sciopero per l'intera giornata dovrà garantire l'apertura dell'ufficio per due ore dalle 10.00 alle 12.00, sarà individuato da un Protocollo di Intesa (ex art.5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19/09/2002) definito con le OO.SS. nei 30 giorni successivi dalla firma definitiva del presente contratto;
- b. per il Servizio Elettorale le prestazioni da garantire sono: tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti. In caso di sciopero il contingente di personale necessario al compimento di dette operazioni in servizio presso l'ufficio elettorale e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se assegnato ad altri uffici o servizi, sarà individuato da un Protocollo di Intesa (ex art.5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19/09/2002) definito con le OO.SS. nei 30 giorni successivi dalla firma definitiva del presente contratto;
- c. per il Servizio Cimiteriale le prestazioni da garantire sono: le attività di ricevimento e tumulazione/inumazione delle salme. In caso di sciopero il contingente di personale, in relazione alle esigenze funzionali del servizio, sarà individuato da un Protocollo di Intesa (ex art.5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19/09/2002) definito con le OO.SS. nei 30 giorni successivi dalla firma definitiva del presente contratto;
- d. per i Servizi Socio-Assistenziale le prestazioni da garantire sono: le attività di pronto intervento assistenziale a favore di persone non autosufficienti e minori per assicurare la tutela fisica. In caso di sciopero il contingente di personale, in relazione alle esigenze funzionali del servizio, sarà individuato da un Protocollo di Intesa (ex art.5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19/09/2002) definito con le OO.SS. nei 30 giorni successivi dalla firma definitiva del presente contratto;
- e. per il Servizio Portineria le prestazioni da garantire sono: le attività di custodia e vigilanza degli Edifici Municipali. In caso di sciopero il contingente di personale, in relazione alle esigenze funzionali del servizio, sarà individuato da un Protocollo di Intesa (ex art.5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19/09/2002) definito con le OO.SS. nei 30 giorni successivi dalla firma definitiva del presente contratto;
- f. per il Servizio di Polizia Municipale le prestazioni da garantire sono: a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale; c) attività di pronto intervento; d) attività della centrale operativa; e) vigilanza degli immobili comunali; f) attività di Servizio della Squadra Segnaletica. In caso di sciopero il contingente di personale, in relazione alle esigenze funzionali al servizio, sarà individuato da un Protocollo di Intesa (ex art.5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19/09/2002) definito con le OO.SS. nei 30 giorni successivi dalla firma definitiva del presente contratto;
- g. per il Servizio Pronto Intervento le prestazioni da garantire sono: tutte le attività necessarie a garantire il normale funzionamento del servizio. In caso di sciopero il contingente di personale, in relazione alle esigenze funzionali del servizio, sarà individuato da un Protocollo di Intesa (ex art.5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19/09/2002) definito con le OO.SS. nei 30 giorni successivi dalla firma definitiva del presente contratto;
- h. per il Servizio Autoparco le prestazioni da garantire sono: tutte le attività necessarie a garantire il normale funzionamento del servizio. In caso di sciopero il contingente di personale, in relazione alle esigenze funzionali del servizio, sarà individuato da un Protocollo di Intesa (ex art.5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici

essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19/09/2002) definito con le OO.SS. nei 30 giorni successivi dalla firma definitiva del presente contratto;

- i. per il Servizio di Protezione Civile le prestazioni da garantire sono: tutte le attività di tutela fisica dei cittadini e delle cose. In caso di sciopero il contingente di personale, in relazione alle esigenze funzionali del servizio, sarà individuato da un Protocollo di Intesa (ex art.5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19/09/2002) definito con le OO.SS. nei 30 giorni successivi dalla firma definitiva del presente contratto;
- j. per il Servizio Finanziario del Personale le prestazioni da garantire sono: limitatamente al pagamento delle retribuzioni ed all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge. In caso di sciopero il contingente di personale, in relazione alle esigenze funzionali del servizio, sarà individuato da un Protocollo di Intesa (ex art.5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19/09/2002) definito con le OO.SS. nei 30 giorni successivi dalla firma definitiva del presente contratto.

CAPO IX – INTERPRETAZIONE AUTENTICA E NORME FINALI

Art. 38

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Ai sensi dell'art.49, del D.Lgs.165/2001, nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale. In questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 39

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti e ai regolamenti adottati dall'Ente non espressamente in contrasto con i CCNL. Salvo quanto previsto diversamente dai precedenti articoli, le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla firma definitiva del presente contratto integrativo.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Per quanto concerne la responsabilità disciplinare si fa espresso richiamo al CCNL del 16.11.2022 e al codice disciplinare vigente presso il Comune di Sciacca.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva e sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.



Comune di Sciacca

DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

(Ipotesi Piattaforma)

Totale FONDO 2023	
risorse Stabili	851.153,97
risorse Variabili	261.908,46
TOTALE A	1.113.062,43

Istituti Finanziati con Risorse Stabili

1	DIFFERENZIALI STIPENDIALI ACQUISITE art.14 - art.80, CCNL 16.11.2022	331.000,00
1b	DIFFERENZIALI STIPENDIALI art.14 - art.80, CCNL 16.11.2022 decorrenza 01.01.2023 (quota 2023)	30.108,94
1c	DIFFERENZIALI STIPENDIALI art.14 - art.80, CCNL 16.11.2022 decorrenza 01.01.2021 (quota 2023)	51.252,95
1d	DIFFERENZIALI STIPENDIALI art.14 - art.80, CCNL 16.11.2022 decorrenza 01.01.2022 (quota 2023)	61.640,80
2	L.E.D. al personale ancora in servizio già in possesso del LED	40.990,96
3	INDENNITA' DI COMPARTO co.1, art.80, CCNL 16.11.2022	95.513,30
4	INDENNITA' ex VIII QUALIFICA FUNZIONALE co.1, art.80, CCNL 16.11.2022	2.711,52
5	CONDIZIONI DI LAVORO-RISCHIO-TURNO-REPERIBILITA'-ecc. (co.2, art.80, CCNL 16.11.2022) ALLEGATO 2	196.900,00
6	Specifiche Responsabilità (co.1, art.84, CCNL 16.11.2022)	41.035,30
Totale B		851.153,97
RESIDUO RISORSE STABILI		-

Istituti Finanziati con Risorse Disponibili

7	PERFORMANCE INDIVIDUALE (Obiettivi Strategici) art.45,co.3,D.Lgs.165/01 - co.2, art.80, CCNL 16.11.2022	68.115,92
8	PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.45, co.3, D.Lgs.165/01 - let.b, co.2, art.80 e art.81, CCNL 16.11.2022)	29.192,54
9	Fondo "Incentivi per funzioni tecniche" - art.113 D.Lgs. 50/2016 (art. 80, co.2, lett.g, CCNL 16.11.2022)	67.000,00
10	Fondo HOME CARE - (art. 67, co.3, lett. C - art.80, co.2, lett.g CCNL 16.11.2022)	37.000,00
11	Incentivi avvocatura comunale - Proventi spese giudizio a carico di privati	20.000,00
12	Indennità Ordine Pubblico - DPCM 8, 9 e 11 marzo 2020 - Misure Contenimento COVID-19	15.000,00
13	Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate ai deroga Art. 11, c. 1, lett. b), D.L. n. 135/2018, AGENZIA COESIONE (PERSONALE PNRR)	5.600,00
14	Strordinario - D.L. 18/2020 - Misure Contenimento COVID-19	-
15	Quota Servizi Fondo Povertà - Decreto Ministeriale del 18 maggio 2018	-
Totale C		261.908,46
RESIDUO RISORSE VARIABILI		0,00

	Totale D (A+B+C)	€ 1.113.062,43
16	FES 2020 TOTALE COSTITUITO (Deter.Ding. N.34 del 31.03.2020)	€ 1.113.062,43

	FONDO STRAORDINARIO	136.276,20
--	----------------------------	-------------------

TOTALE (E+straordinario) * € 1.249.338,63

*Oltre gli oneri riflessi ed IRAP (con esclusione delle voci 9, 10, 11, 12, 13, 14 e 15)



COMUNE DI SCIACCA
(Provincia di Agrigento)

Allegato 2

PROSPETTO RIEPILOGATIVO - F.E.S. ANNO 2023

1	REPERIBILITA'	72.000,00
2	TURNAZIONE	57.000,00
3	CONDIZIONI DI LAVORO (RISCHIO - MANEGGIO - DISAGIO) (ART.70-bis CCNL 21.05.2020 - art.84 bis CCNL 16.11.2022)	26.000,00
4	PARTICOLARI RESPONSABILITA' PER UFFICIALI DELEGATI DI STATO CIVILE - ANAGRAFE ED ELETTORALE - ADDETTI URP - RESPONSABILI TRIBUTI	-
5	INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO POLIZIA MUNICIPALE (ART.100 CCNL 16.11.2022)	13.000,00
6	INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA MUNICIPALE (ART.97 CCNL 16.11.2022)	7.900,00
7	MAGGIORAZIONE ORARIA LAVORO FESTIVO INFRASETTIMANALE	21.000,00

TOTALE 196.900,00