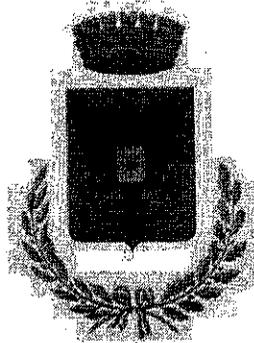


COMUNE DI ALTAVILLA MILICIA
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO –
PARTE NORMATIVA
2021-2023

PARTE ECONOMICA – RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE DEL
PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE 2021

L'anno 2021, il giorno 22 del mese di Dicembre si è riunita, da remoto mediante Piattaforma Zoom, la delegazione trattante di parte pubblica e sindacale per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2021/2023 – parte normativa, a modifica del CCDI 2019/2021 sottoscritto in data 20/12/2019, e parte economica 2021.

La delegazione trattante è così composta:

- PER LA PARTE PUBBLICA:

Avv. Maria Letizia Careri – Segretario Comunale – PRESIDENTE – PRESENTE

Dott. Domenico Camarda – Responsabile del Settore Economico-Finanziario - COMPONENTE - PRESENTE

Dott.ssa Adriana Ferrara– Responsabile del Settore Affari Generali- COMPONENTE - PRESENTE

- PER LA PARTE SINDACALE:

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie dei C.C.N.L.

- FP CGIL ASSENTE

- FP CISL - PRESENTE a mezzo delega conferita al dipendente Antonietta Sara Granà giusta nota prot. n. 2694 del 22.12.2021 acquisita al prot. comunale n. 23230 di pari data

- FPL UIL ASSENTE

- CSA Regioni Autonomie Locali ASSENTE

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria

Maria Loreta Bucaro PRESENTE

Antonietta Sara Granà PRESENTE

Nicola Meli PRESENTE

Giuseppe Cardella PRESENTE

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 23.11.2021 con cui è stata nominata la Delegazione trattante di parte pubblica.

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 26.11.2021 con cui sono stati forniti alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi da seguire nelle trattative negoziali.

Richiamato il Contratto Nazionale di Lavoro Comparto Funzioni Locali personale non dirigenziale 2016/2018.

Visto il Contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2019/2021, sottoscritto in data 20/12/2019.

Vista la determinazione n. 1094 del 23.11.2021, adottata dal Responsabile II Settore Ec./Finanziario, con cui stato costituito il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività per l'anno 2021, in applicazione dell'art. 67 CCNL 21.05.2018.

Vista la certificazione di compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata 2021 con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 D.Lgs. n.165/2001 e del principio contabile applicato 4.2, acquisita al prot. n. 21422 del 26.11.2021 e resa sulla predetta determinazione dall'Organo di Revisione Economico – Finanziaria, in data 23.11.2021.

Dato atto che in sede di delegazione trattante del giorno 7.12.2021, previa regolare convocazione, è stata sottoscritta dalla parte datoriale, dai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali presenti (Cisl) e dalla RSU l'ipotesi di accordo decentrato integrativo parte normativa per il triennio 2021-2023 e parte economica anno 2021, a modifica del precedente CDI 2019/2021 e ai fini della contrattazione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili dell'anno corrente di cui all'art. 68, comma 1, CCNL 2016/2018 tra le diverse modalità di utilizzo.

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 89 del 17.12.2021, immediatamente eseguibile, di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva di detta Ipotesi di Contratto.

Acquisita la certificazione di compatibilità e di coerenza resa dall'Organo di Revisione Economico-Finanziaria, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. n.165/2001 e dell'art. 8, comma 6, del CCNL 2016/2018, di cui al verbale n. prot. n. 22802 del 16.12.2021.

Dato atto che i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale e la RSU sono stati regolarmente invitati a partecipare alla riunione di Delegazione Trattante.

Alle ore 12:15 viene aperta la riunione.

Le parti concordano per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - parte normativa 2021/2023 (a modifica del CCDI 2019/2021 sottoscritto in data sottoscritto in data 20/12/2019) e parte economica 2021 nel testo dell'ipotesi di accordo condivisa in sede di delegazione del 7.12.2021, di seguito riportata.

INDICE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria
- Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto
- Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

- Art. 5 - Relazioni sindacali
- Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali
- Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

- Art. 8 - Quantificazione delle risorse
- Art. 9 - Strumenti di premialità
- Art. 10 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 11 - Differenziazione del premio individuale. (art. 69 ccnl 21.05.2018)
- Art. 12 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

CAPO II – LE INDENNITÀ

- Art. 13 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali
- Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali
- Art. 15 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali
- Art. 16 - Attivazione di piani di *welfare* integrativo. Definizione dei criteri generali

CAPO III – RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 17 - Reperibilità
- Art. 18 - Turnazione
- Art. 19 - Rapporti di lavoro a tempo parziale
- Art. 20 - Banca delle ore
- Art. 21 - Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita
- Art. 22 - Orario multiperiodale
- Art. 23 - Lavoro straordinario
- Art. 24 - *Smart working* (lavoro agile)
- Art. 25 - Telelavoro
- Art. 26 - Salute e sicurezza sul lavoro. Linee di indirizzo

CAPO IV – SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

- Art. 27 - Indennità di servizio esterno personale Polizia Municipale (art. 56-quinquies ccnl 21.05.2018)
- Art. 28 - Indennità di funzione personale Polizia Municipale (art. 56-sexies ccnl 21.05.2018)
- Art. 29 - Prestazioni del personale di Polizia Municipale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56-ter ccnl 21.05.2018 e art. 22 comma 3 bis del D.L. 50/2017)

CAPO V - AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 30 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

Art. 31 - Correlazione tra compensi aggiuntivi previsti da disposizioni di legge e indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa (Art. 18 CCNL 2018)

**TITOLO IV
DISPOSIZIONI FINALI**

Art. 31 - Norma transitoria e disposizioni finali

**INTESA RELATIVA FONDO RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE
DIPENDENTE NON DIRIGENTE 2021**

Art. 32 - Oggetto, durata e finalità dell'intesa

Art. 33 - Ripartizione del Fondo risorse decentrate anno 2021

Allegato n. 1 - Protocollo d'intesa per l'individuazione, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, di appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili e disciplina in caso di sciopero.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto decentrato integrativo si inserisce nel contesto normativo che trae origine dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni e nel contesto contrattuale del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 e riportato in seguito semplicemente come "contratto 2016/2018".
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal d.lgs. n. 150/2009, successive modifiche ed integrazioni, come da ultimo con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ed in particolare, delle norme che dettano i criteri di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale del **Comune di Altavilla Milicia** con rapporto a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part-time, anche se comandato o distaccato inquadrato nelle categorie A, B, C, D ed in contratti di formazione lavoro o di somministrazione fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto ha durata triennale.
3. Le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa 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. In prima applicazione sono oggetto di contrattazione decentrata le materie indicate dal successivo art. 7.
4. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2021 – 31 dicembre 2023. Dell'avvenuta stipulazione si porta a conoscenza tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.
5. Le parti si impegnano a riaprire la trattativa sui contenuti del presente accordo qualora venisse approvato un nuovo contratto collettivo nazionale, su istituti che demandano nel dettaglio alla contrattazione integrativa.
6. Con cadenza annuale saranno individuate e verificate le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e le eventuali integrazioni potranno essere apportate annualmente sulla base di verifiche derivanti dall'attuazione di processi di riforma e di riordino dei servizi.
7. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
8. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, per quanto compatibile con le innovazioni normative e contrattuali, a norma dell'articolo 5, comma 4, del CCNL 1.2.1999 come confermato dall'art. 8, comma 7, del contratto 2016/2018.
9. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
10. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace in quanto:
 - a) firmato per la parte sindacale dalla R.S.U., previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni ed i cui risultati devono essere resi pubblici e sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatari del CCNL;

- b) firmato dalla Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previo parere dell'organo di revisione economico – finanziario.
- 2. Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dal termine indicato al precedente art. 2.
- 3. Gli uffici ed i servizi del Comune attuano il presente contratto senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

- 1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
- 2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta mediante posta elettronica certificata che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
- 3. Gli accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente contratto decentrato.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – Relazioni sindacali

- 1. Il presente contratto riconosce nel sistema delle relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della Pubblica amministrazione.
- 2. Allo scopo di rendere effettivi i principi in base ai quali si fonda il sistema delle relazioni sindacali che persegua gli obiettivi di cui al precedente comma 1, si conviene quanto segue:
 - a) vengono assicurati gli spazi di contrattazione sulle materie ad essa demandate;
 - b) ogni parte può richiedere all'ufficio del personale, la convocazione di una riunione da tenersi in una data non superiore a giorni quindici dall'avviso di convocazione medesimo, salvo un termine più breve, in caso di urgenze;
 - c) per ogni incontro deve essere espressamente indicato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche e/o integrazioni intervenute successivamente devono essere comunicate ai soggetti interessati;
 - d) l'ufficio del personale garantisce per ogni seduta la stesura del verbale dell'incontro contenente gli argomenti trattati e le decisioni assunte;
 - e) ogni verbale, a cura dell'ufficio personale viene conservato agli atti a disposizione di chiunque interessato possa accedervi e fornito in copia alle parti entro 15 giorni dalla seduta;
 - f) al fine di dare concreta attuazione agli accordi intervenuti, a cura dell'ufficio del personale, viene trasmessa copia del verbale agli uffici interessati, per i provvedimenti di competenza;
- 3. Vengono assicurati gli spazi demandati alle relazioni sindacali, quali l'informazione e il confronto, come di seguito descritti.
- 4. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione deve essere data preventiva e comunque nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai

soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali l'art. 5 e l'art. 7 del contratto 2016/2018 prevedano, rispettivamente il confronto e la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 40, comma 3-ter, del d.lgs.n.165/2001, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale riepilogativo e concordato tra le parti contenente le ragioni del mancato accordo.

Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del contratto 2016/2018, 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 del contratto 2016/2018, 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-quinques, 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 - quinques, comma 1, del contratto 2016/2018;
 - 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 del contratto 2016/2018;
 - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del contratto 2016/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3, del contratto 2016/2018 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, del contratto 2016/2018, 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

- del contratto 2016/2018;
- 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, del contratto 2016/2018;
 - 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, del contratto 2016/2018;
 - 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, del contratto 2016/2018 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 del contratto 2016/2018;
 - 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* del contratto 2016/2018, 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, del contratto 2016/2018, in materia di turni di lavoro notturni.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 8 – Quantificazione delle risorse

1. Sin dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dall'organo di revisione economico - finanziario, ivi comprese quelle dello specifico fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004.
2. **L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:**
 - a) **di un importo, su base annua, pari a € 83,20 per le unità di personale destinatarie del contratto 2016/2018, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;**
 - b) **di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del contratto 2016/2018 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tali differenze sono calcolate con**

riferimento al personale in servizio alla data dalla quale decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;

- c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni *ad personam* non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità. L'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
 - d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'Ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017.
3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:
- a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;
 - b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
 - c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
 - d) degli importi *una tantum* corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. L'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
 - e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999. L'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
 - f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;
 - g) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dall'Ente della componente variabile sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997;
 - h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dall'Ente alla componente variabile per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-*quater*, comma 1, lett. c) del contratto 2016/2018;
 - i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata al successivo comma 7, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;
 - j) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e).
4. L'Ente può destinare apposite risorse:

- a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
 - b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-*quater*, comma 1, lett. c) del contratto 2016/2018.
5. L'Ente può stanziare le risorse di cui al comma 3 lett. h), i) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 3 non possono essere stanziate dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote di cui al comma 3, lett. c) previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, contenuto nell'art. 243-*bis* del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 3, lett. i), dell'articolo 67 del contratto 2016/2018.
 6. Resta ferma quanto previsto dalla normativa di legge vigente in merito alle risorse utilizzabili per la copertura degli oneri conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi.
 7. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 9 – Strumenti di premialità

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:
 - quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;
 - incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001;
 - indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.

Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del contratto 2016/2018 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018;

- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quinquies del contratto 2016/2018;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del contratto 2016/2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter dello stesso contratto;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del contratto 2016/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
3. È destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del presente articolo, la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, del contratto 2016/2018 e specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse. Sono esclusi da detti vincoli le risorse per specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale e delle risorse derivanti dai rimborsi spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria.

Art. 10 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

1. A ciascun settore è affidato uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente allo stesso affidato in gestione.
2. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati e della valutazione dei comportamenti organizzativi. I dipendenti verranno messi a conoscenza preventivamente degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del settore, secondo comunque il Sistema della valutazione della performance vigente che verrà modificato in conformità a quanto contrattato in questa sede.
3. Il budget di cui al comma 1 è calcolato secondo le destinazioni annuali di salario accessorio finalizzato all'applicazione del regime premiale nell'Ente e, salve le disposizioni di cui al successivo art. 12, definito annualmente sulla base del personale assegnato e ripartito in maniera proporzionale ai settori.
4. Al personale non incaricato di Po verrà attribuita, a seconda del livello di performance raggiunto, una quota delle risorse del Fondo risorse decentrate destinate alla produttività, in forza del contratto decentrato integrativo dell'anno di riferimento, previamente determinate per Settore in misura proporzionale al numero dei dipendenti assegnati, considerato il numero potenziale di dipendenti destinatari, in misura pari alla percentuale di valutazione conseguita.
5. Ogni responsabile dopo aver eseguito la valutazione sulla base del sistema di misurazione della performance, suddivide il budget assegnato al Settore tra tutti i dipendenti che lo compongono, tenuto conto delle assenze dal servizio. Il responsabile di settore dovrà comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
6. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance l'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente qualora lo stesso sia rimasto assente dal servizio per malattia, astensione facoltativa per maternità, malattia professionale e infortunio sul lavoro, per uno o più periodi, anche non continuativi nel corso dell'anno, che complessivamente superino i 30 giorni. In tal caso la decurtazione del compenso per la produttività si applica in proporzione ai giorni di assenza, a decorrere dal trentunesimo giorno di assenza dal lavoro. Non sono previsti riproporzionamenti automatici del compenso per produttività in caso di assenza giustificata a titolo di ferie, astensione obbligatoria per maternità obbligatoria, permessi retribuiti, assemblea sindacale, permessi per allattamento, permessi ex lege n.104/1992, assenza per

effettuazione "terapie salvavita", qualora il periodo di assenza non risulti superiore a 90 giorni anche non continuativi nell'anno. Qualora il periodo di assenza dovesse essere di durata superiore, il compenso sarà decurtato in proporzione ai giorni di assenza a decorrere dal novantunesimo giorno di assenza dal lavoro.

7. Agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati.
8. L'erogazione del premio della performance sarà effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente contratto decentrato, in unica soluzione annuale, di norma, entro maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.
9. Le somme destinate alla produttività non sono riparametrate per il personale con contratto part-time.
10. Il compenso incentivante sarà oggetto di decurtazione proporzionale, in caso di irrogazione sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero verbale, nelle misure di seguito indicate:
 - Rimprovero scritto (censura): decurtazione del 5%
 - Multa: decurtazione del 10%
 - Sospensione dal servizio fino a 10 giorni: decurtazione dall'11 al 15% (graduata come segue: da uno a tre giorni decurtazione dell'11%, da quattro a sei giorni decurtazione del 13%, da sette a dieci giorni decurtazione del 15%)
 - Sospensione dal servizio superiore a 10 giorni e sino ad un massimo di sei mesi come segue: decurtazione del 20% dall'undicesimo giorno al trentesimo giorno, decurtazione del 25% in caso di sospensione fino a due mesi; decurtazione del 30% in caso di sospensione sino a tre mesi; decurtazione del 40% in caso di sospensione sino a quattro mesi; decurtazione del 50% in caso di sospensione sino a cinque mesi; decurtazione del 60% in caso di sospensione sino a sei mesi;
 - Licenziamento con o senza preavviso non dà diritto al premio di produttività per l'intera annualità in cui ha avuto luogo l'irrogazione della sanzione.

Art. 11 - Differenziazione del premio individuale. (art. 69 ccnl 21.05.2018)¹.

1. In applicazione dell'art. 69 del CCNL 2016/2018, a non più di n.1 dipendente per Settore che consegua la votazione più alta all'interno del Settore di appartenenza e il giudizio di eccellenza (dipendenti che abbiano contribuito in maniera determinante e puntuale al conseguimento degli obiettivi del Settore, dimostrando rilevanti capacità e ottimi comportamenti organizzativi nell'espletamento delle mansioni) è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale che abbia ottenuto da 95 a 100 punti. Nel caso in cui il numero dei dipendenti che abbiano conseguito detta valutazione fosse maggiore si procederà mediante sorteggio.
2. L'applicazione della presente disposizione è subordinata alla sufficiente disponibilità del Fondo risorse decentrate.

Art. 12 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche avvengono secondo la metodica valutativa del presente articolo, sulla base dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009.
2. Le parti convengono, in applicazione dell'art. 16 del contratto 2016/2018, a decorrere dal 1° gennaio 2022, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche nelle diverse categorie:

¹ Art. 21 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

- a) sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, fondazioni ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche; a tal fine il Comune richiederà all'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio;
 - b) per poter partecipare alla selezione occorre aver maturato un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi rispetto alla data di pubblicazione dell'Avviso nella categoria economica di posizione iniziale e gradualmente più elevata per le posizioni successive.
 - c) ai fini della maturazione del triennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - d) sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti, esclusi i periodi di distacco e aspettativa sindacale;
 - e) la procedura di selezione ha inizio con un avviso da parte del responsabile delle risorse umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti.
 - f) I dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nell'avviso, apposita domanda. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
3. Come da interpretazione autentica resa dalle parti in sede di CDI 2020 sottoscritto in data 29/12/2020, ai fini della selezione dei dipendenti, che avranno presentato domanda a seguito di apposito avviso, per il riconoscimento delle progressioni economiche si terrà conto dei punteggi ottenuti da ciascun dipendente in sede di valutazione della performance nell'ultimo triennio (2017-2019), nonché dell'esperienza maturata nella categoria di riferimento.
 4. Per costruire le graduatorie ed eliminare, in parte, le differenze delle valutazioni tra i diversi settori, si individuano le seguenti fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta:

FASCIA	VALUTAZIONI TRIENNIO PRECEDENTE
1^	95-100
2^	90-94
3^	80-89
4^	60-79

Pertanto, per ogni punteggio ottenuto in sede di valutazione della performance in ciascuno degli anni del triennio considerato verrà riconosciuto il numero di punti corrispondente alla fascia di riferimento, come segue:

- 1 ^ fascia = 20 punti
- 2 ^ fascia = 15 punti
- 3 ^ fascia = 10 punti
- 4 ^ fascia = 5 punti

5. Ai fini della formazione delle graduatorie si terrà inoltre conto:
 - a) dell'esperienza acquisita maturata nella categoria di riferimento, nella misura di massimo 20 punti: 0,7 punto per ogni anno, per i primi dieci anni a ritroso e 1,3 punti per ogni anno, per i secondi dieci anni.
 - b) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio ed in caso di ulteriore parità al più anziano di età;
 - c) ogni dipendente sottoscrive per ricevuta la propria scheda di valutazione. In caso di opposizione è assegnato un termine massimo di giorni dieci per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile della posizione organizzativa competente decide in via definitiva;

6. Le graduatorie verranno formate in maniera distinta per ciascuna Categoria giuridica di inquadramento e manterranno efficacia solo ai fini di ciascuna progressione.
7. Non saranno ammessi alla valutazione i dipendenti che non abbiano conseguito almeno una media di 60/100 nei punteggi di valutazione della performance nell'ultimo triennio.
8. Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria, presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni.
9. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo biennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.

CAPO II - LE INDENNITÀ

Art. 13 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali

1. L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: **Euro 2,00 (rischio o disagio)**.
3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale:
 - a) Autista
 - b) Necroforo
 - c) Messo notificatore
 - d) Attività manutentiva
 - e) Cura del verde
 - f) Pulizia
 - g) Elettricista
4. Il 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.
5. La misura dell'indennità di maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile per i giorni di effettivo maneggio come segue:
 - a) Da € 1.000,00 a € 1.500,00: euro 1,00
 - b) Sopra i 1.500,00: Euro 2,50
6. Le condizioni che danno luogo alla erogazione della indennità devono essere attestate dal responsabile di posizione organizzativa.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018.

Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali

1. Le risorse destinate a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL del 21.05.2018 sono riconoscibili al personale appartenente alle categorie B, C e D, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa.
2. Per l'individuazione dei soggetti cui riconoscere tale indennità deve tenersi conto della relativa disciplina contrattuale nazionale, la quale dà rilievo allo svolgimento di prestazioni significative e all'assunzione di specifiche e complesse responsabilità. Pertanto, ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente almeno una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente sotto il profilo temporale rispetto all'assolvimento delle prestazioni ordinariamente rese nell'ambito delle mansioni eseguibili:
 - a. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro, che comportino il coordinamento del personale assegnato (almeno 2 unità);
 - b. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici formalmente affidati dal responsabile di Settore;
 - c. Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi e organizzativi di particolare complessità, che comportino relazioni formalizzate con altri Settori comunali e/o acquisizione di documenti e/o pareri da parte di altri Enti;
 - d. Responsabilità di monitoraggio di procedimenti e inserimento dati mediante l'utilizzo di piattaforme informatiche nazionali e regionali;
 - e. Responsabilità relativa a verifiche contabili su ordinativi di incasso e di pagamento;
 - f. Responsabilità istruttoria di procedimenti caratterizzati da interlocuzioni formali con organi esterni (Inps, Inail, Aran, Dipartimento F.P. etc.)
 - g. Responsabilità di funzioni specialistiche a elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy, etc.).
 - h. Responsabilità di relazione diretta con l'Autorità giudiziaria in caso di interventi di urgenza (incidenti morali, arresti, sequestri, etc);
 - i. Responsabilità di articolate relazioni esterne con utenti finali dei servizi (per la diversità delle tipologie di utenti, per la varietà e non omogeneità dei servizi da erogare, per la varietà e complessità delle questioni sottoposte);
 - j. Responsabilità di segreteria di commissioni consiliari e/o di assistenza agli organi istituzionali.
3. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità e della relativa indennità è effettuata dal Responsabile di Settore di appartenenza del dipendente che, con atto formale adottato con i poteri del privato datore di lavoro, individua il personale incaricato, motivando analiticamente rispetto alle fattispecie sopra indicate e quantificando l'importo annuo spettante, determinato nel rispetto dei seguenti parametri:
 - Presenza nella posizione funzionale di almeno una fattispecie di responsabilità tra quelle indicate al comma 2: euro 600,00
 - Presenza nella posizione funzionale di almeno due fattispecie di responsabilità tra quelle indicate al comma 2: euro 850,00
 - Presenza nella posizione funzionale di almeno tre fattispecie di responsabilità tra quelle indicate al comma 2: euro 1.200,00
 - Presenza nella posizione funzionale di almeno quattro fattispecie di responsabilità tra quelle indicate al comma 2: euro 1.700,00
 - Presenza nella posizione funzionale di almeno cinque fattispecie di responsabilità tra quelle indicate al comma 2: euro 2.100,00
 - Presenza nella posizione funzionale di almeno sei fattispecie di responsabilità tra quelle indicate al comma 2: euro 2.500,00
 - Presenza nella posizione funzionale di almeno sette fattispecie di responsabilità tra quelle indicate al comma 2: euro 3.000,00.
4. L'individuazione della posizione a cui è collegata l'indennità di particolare responsabilità ha effetto limitato ad un anno; l'incarico decade, comunque, alla scadenza dell'incarico di PO del soggetto

conferente, se antecedente. L'incarico è sempre revocabile con effetto immediato. Gli atti di conferimento degli incarichi sono comunicati al Servizio personale e al Servizio finanziario.

5. Le risorse destinate a compensare l'esercizio di compiti assegnati a specifiche figure professionali di cui all'art.70 quinquies, comma 2, del CCNL del 21.05.2018 sono riconoscibili nella misura massima di euro 350,00 al personale appartenente alle categorie B-C-D e dirette a remunerare:
 - a. le specifiche responsabilità derivanti dalla qualifica di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei tributi;
 - b. le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c. le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
6. Le suddette somme non spettano e sono assorbite da eventuali specifiche responsabilità o da superiori importi per altre indennità.
7. L'indennità spetta per l'esercizio effettivo dei compiti e delle funzioni specifiche della posizione. Il compenso annuo viene commisurato al periodo (mesi/giorni) di permanenza nella posizione nel corso dell'anno e, in presenza di dipendenti con rapporto di lavoro a part-time, sia orizzontale che verticale, il compenso annuo lordo viene proporzionato in relazione al tempo parziale posseduto.
8. In caso di assunzione o cessazione dal servizio avvenute nel corso dell'anno, si procederà a una erogazione dell'indennità rapportata in dodicesimi, in base ai periodi effettivamente lavorati (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
9. L'indennità sarà proporzionalmente ridotta anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per qualsiasi causa, tranne che per gravi malattie che impongono terapie cicliche salvavita e per ferie, per più di 30 giorni, anche non continuativi nel corso dell'anno. In tal caso la decurtazione del compenso si applica in proporzione ai giorni di assenza, a decorrere dal trentunesimo giorno di assenza dal lavoro.
10. Nei casi di maternità, compreso il periodo di astensione facoltativa, di aspettativa dal lavoro, di infortunio sul lavoro, malattia professionale, malattia, di durata continuativa superiore a 60 giorni, gli incarichi per il corrispondente periodo rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, ferma restando la naturale scadenza, con conseguente sospensione della corresponsione della correlata indennità.
11. La mobilità interna fra Settori, comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente, implica l'automatica decadenza dalla posizione di "particolare responsabilità" e la contestuale perdita dell'indennità dalla data del trasferimento; l'indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento.
12. La liquidazione delle indennità correlate all'attribuzione di specifiche responsabilità viene disposta da ciascun Responsabile di Settore competente a consuntivo dell'esercizio di riferimento e in unica soluzione, subordinatamente all'esito favorevole della verifica delle attività svolte.
13. Ad ogni dipendente non potrà essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità, salvo che detti compensi siano correlati a condizioni e causali formalmente e oggettivamente diverse.
14. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili circa l'adozione dell'atto, questi dovranno comunque verificare che il fondo risorse decentrate disponga nella relativa voce, di sufficienti risorse concordate in sede di contrattazione.
15. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di efficacia degli atti dirigenziali di individuazione adottati dai competenti Responsabili di Settore.
16. Per l'anno 2021 l'indennità viene corrisposta con atto del Responsabile del Settore competente per il proprio personale da adottarsi entro il 20 gennaio 2022, in applicazione dei criteri di cui al presente articolo anche in assenza di atti formali di preposizione a funzioni di responsabilità, facendo riferimento all'attività in concreto svolta dai dipendenti in attuazione di disposizioni di servizio o di altri provvedimenti del medesimo Responsabile del Settore di assegnazione.

Art. 15 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali

1. Per gli incentivi di seguito elencati si conviene quanto segue:
 - a) per le funzioni tecniche (art. 113, comma 2, D.Lgs. 50/2016): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito nell'apposito Regolamento adottato dall'Ente;
 - b) recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p) D.Lgs. 446/1997): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
 - c) recupero evasione IMU e TARI (art. 1 comma 1091 Legge 145/2018): le parti prendono atto che, qualora ricorrano le condizioni, l'Ente, con proprio regolamento, prevede che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017. Una quota pari 80% destinata al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, coinvolgendo tutte le figure professionali interessate al procedimento di accertamento e riscossione. La rimanente quota pari al 20% viene destinata al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici preposti alla gestione delle entrate. L'Amministrazione si obbliga entro 3 mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto ad adottare il predetto regolamento;
 - d) per i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997. Le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
 - e) i compensi per le prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato;
 - f) mediante appositi avvisi pubblici si individua il personale dipendente chiamato a svolgere le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, resi al fuori dell'ordinario orario di lavoro; per tali finalità sono riconosciuti dei compensi che confluiscono nel fondo risorse decentrate i cui oneri relativi trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzate per legge.
2. Gli oneri concernente l'erogazione dei compensi di cui al comma precedente trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

Art. 16 - Attivazione di piani di welfare integrativo. Definizione dei criteri generali

1. Sono concessi benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, nei limiti delle risorse disponibili, assegnate dai singoli dipendenti alle successive finalità:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario;

- f) altre finalità assistenziali per il personale della polizia municipale.
2. Le parti prendono atto che in passato il Comune di Altavilla Milicia non ha stanziato per la generalità dei dipendenti risorse per la materia in oggetto, pertanto allo stato non può conferirvi proprie risorse. Tuttavia, qualora si introdurranno modifiche alle disposizioni vigenti, che prevedano risorse aggiuntive, l'Ente valuterà l'inserimento di oneri, a proprio carico, nel bilancio di previsione.

CAPO III – RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17 – Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di €10,33 per 12 ore. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di €13,00.
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
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.

Art. 18 - Turnazione

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. 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 dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

- b) 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;
- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; 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.
4. 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.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
- Nell'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, si istituiscono turni giornalieri di lavoro, secondo le disposizioni di cui all'art. 23 del contratto 2016/2018.
 - 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.

Art. 19 - Rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
- assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Le parti sindacali si accordano di derogare alla percentuale del 25% ed innalzarla fino alla copertura per tutti i posti in organico. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.
5. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:
- si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
 - l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.

6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del D.L. n. 112/2008.

7. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

8. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.

Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 8, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

10. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 8.

11. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

12. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 11. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

13. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 10, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

14. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 20 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
3. L'ufficio personale è tenuto al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

Art. 21 - Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, tenuto conto delle esigenze organizzative e di servizio dell'Ente, è adottato l'istituto dell'orario flessibile.
2. Detto istituto, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente, non si applica ai dipendenti addetti a uffici che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali servizi cimiteriali, polizia municipale, portineria).
3. La flessibilità consiste nella possibilità per tutti i dipendenti di posticipare in entrata l'orario di lavoro assegnato per non più di trenta minuti. La flessibilità è anche fruibile in uscita, con possibilità di anticipo massimo di 30 minuti rispetto alla fine dell'orario di lavoro.
4. L'istituto della flessibilità si applica, come sopra, anche nelle giornate di rientro pomeridiano.
5. Il debito orario dovrà essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il rispettivo responsabile del Settore di assegnazione. Qualora non risulti possibile, per circostanze oggettive, la fruizione entro detto termine è ammesso il recupero entro il mese successivo a quello di maturazione del debito.
6. E' riconosciuta una flessibilità in entrata e uscita di 45 minuti, rispetto al regime orario applicato, ai dipendenti per i quali ricorra una delle fattispecie previste dal comma 4 dell'art.27 CCNL 2016/2018, nonché ai dipendenti residenti in altri Comuni con distanza superiore dalla sede municipale di 20 km qualora si utilizzino mezzi pubblici, nonché ai dipendenti residenti in altri Comuni con distanza superiore dalla sede municipale di 40 km. La ricorrenza delle predette fattispecie dovrà essere adeguatamente documentata ai fini dell'istruttoria e autorizzata da parte del Responsabile di Settore o dal Segretario Generale secondo competenza.

Art. 22 - Orario multiperiodale

1. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario multiperiodale, di cui all'art. 24 del contratto 2016/2018, possono essere individuati di anno in anno e solo per determinati servizi che ne giustificano l'istituzione e non possono superare le 13 settimane.

Art. 23 - Lavoro straordinario

1. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
2. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4, del ccnl dell'1.4.1999 può essere elevato con

separati accordi, previe specifiche direttive dell'Ente, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

Art. 24 - *Smart working* (lavoro agile)

1. Lo *smart working* rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo *smart working* non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Potranno essere definite, con apposito regolamento, le modalità ed i criteri applicativi, con il coinvolgimento del progetto di *smart working* del personale impegnato nei servizi comunali appositamente individuati².
4. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di *smart working* vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.
5. Le giornate di *smart working* non fruite potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.

Art. 25 - Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Con apposito regolamento, secondo la disciplina di cui all'art. 1 del ccnl 14.09.2000, potranno essere definite le modalità ed i criteri applicativi, con il coinvolgimento del progetto di *smart working* del personale impegnato nei servizi comunali appositamente individuati.
4. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il dirigente responsabile.
5. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente.

Art. 26 - Salute e sicurezza sul lavoro. Linee di indirizzo

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, oltre a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con la legge n. 81/2008 e secondo le norme che disciplinano la programmazione economico-finanziaria, si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi ritenuti utili ed indispensabili.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori come indicato dal D.Lgs 81/2008 e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, attraverso la contrattazione decentrata. La quantificazione delle ore retribuite destinate

² Dichiarazione congiunta n. 2 al CCNL 2016-2018.

all'attività del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro, è fissata nel limite massimo di ore 40 annuali ai sensi del CCNQ del 10.07.1996.

4. Al fine di dare piena e completa attuazione alla normativa in materia di sicurezza l'Ente si impegna a coinvolgere ed informare tutti i lavoratori coinvolti a prescindere dalla tipologia contrattuale che li contraddistingue.

CAPO V – SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 27 - Indennità di servizio esterno personale Polizia Municipale (art. 56-quinquies ccnl 21.05.2018)

1. L'indennità compete al personale di polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza in via continuativa, intesi come attività che si svolgono in ambienti esterni alla sede del comando.
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. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di polizia locale nel territorio del Comune di Altavilla Milicia, viene concordata in € 2,00 al giorno.
4. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile del servizio. Ai fini dell'erogazione si tiene conto dei seguenti criteri:
 - a) nel corso del mese il dipendente deve svolgere almeno 6 giorni di servizio esterno, anche non continuativi;
 - b) la durata minima giornaliera di servizio esterno non può essere inferiore a 3 ore;
 - c) non rileva ai fini della corresponsione dell'indennità la durata della giornata lavorativa, né le mansioni svolte all'esterno, tuttavia e fermo restando quanto previsto alla lettera b), in caso attività esterna inferiore all'ordinario orario di lavoro qualunque ne sia la causa (part-time, permessi, recuperi, riduzione orario o altro), l'indennità viene riproporzionata. L'orario di lavoro si considera tuttavia raggiunto anche con lavoro straordinario o recupero permessi/assenze.
5. Ai fini della individuazione del personale avente diritto all'indennità si fa riferimento al "memoriale di servizio" giornaliero del personale di polizia municipale dal quale si desumono i nominativi del personale impegnato in servizi esterni di vigilanza, nonché agli ordinari strumenti di controllo della presenza in servizio (timbratura badge, autorizzazione lavoro straordinario).
6. L'indennità compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio e quindi, considerata l'identità di causale, non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del Contratto 2016/2018 in relazione alle predette componenti di rischio e disagio.
7. L'indennità viene liquidata in busta paga entro il secondo mese successivo alla sua maturazione, compresi eventuali arretrati.

Art. 28 - Indennità di funzione personale Polizia Municipale (art. 56-sexies ccnl 21.05.2018)

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

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
7. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.
8. Ai fini della ricorrenza delle fattispecie legittimanti e della quantificazione della indennità in questione trova integrale applicazione l'art. 14 del presente contratto afferente l'indennità per specifiche responsabilità.

Art. 29 - Prestazioni del personale di Polizia Municipale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56-ter ccnl 21.05.2018 e art. 22 comma 3 bis del D.L. 50/2017)

1. Ai sensi dell'art. 22, comma 3- bis del D.L. 50/2017 l'ente pone a carico del soggetto privato le ore di servizio ordinario e straordinario effettuate dal personale di polizia municipale al fine di garantire la sicurezza e fluidità della circolazione in occasione di attività ed iniziative di carattere privato. Le predette ore di servizio effettuato a favore di privati sono così disciplinate:
 - a) qualora il servizio ricada in orario ordinario di lavoro e venga effettuato con il solo personale normalmente in servizio, gli eventuali oneri di salario accessorio (turnazione, maggiorazioni festive/notturne, etc.) costituiscono risorse aggiuntive;
 - b) qualora il servizio sia reso in orari fuori dall'ordinario orario di lavoro e/o con personale extra questo si considera lavoro straordinario e viene retribuito come prescritto dall'art. 56-ter del ccnl 21.05.2018);
 - c) l'amministrazione pone a carico del soggetto privato i costi di cui sopra.
 - d) l'Ente si impegna ad adottare apposito regolamento per porre a carico del soggetto privato le spese di cui alla prefata norma di legge. Il regolamento terrà conto dei criteri dettati dal presente articolo e sarà preceduto da una sessione di confronto con le rappresentanze sindacali prima della sua approvazione.

CAPO V - AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 30 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. Le parti stabiliscono che al finanziamento delle indennità di risultato riconoscibile ai Responsabili di Posizione organizzativa sono destinate risorse nella misura del 20% delle risorse complessivamente stanziare, sulla base di idoneo titolo giuridico, nel bilancio dell'annualità precedente a titolo di retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative, al netto degli oneri riflessi.
2. Il fondo come sopra determinato, destinato a finanziare le indennità di risultato, verrà ripartito tra i responsabili di Settore in applicazione di metodi di calcolo che assicurino una proporzione matematica diretta tra le risorse disponibili e il punteggio conseguito da ciascuno in sede di valutazione della performance.
3. L'indennità di risultato sarà proporzionalmente ridotta qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per malattia, astensione facoltativa per maternità, malattia professionale e infortunio sul

lavoro, per uno o più periodi, anche non continuativi nel corso dell'anno, che complessivamente superino i 30 giorni. In tal caso la decurtazione dell'indennità si applica in proporzione ai giorni di assenza, a decorrere dal trentunesimo giorno di assenza dal lavoro, ferme restando la verifica e la valutazione del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati con Piano della Performance.

4. Non sono previsti riproporzionamenti automatici dell'indennità di risultato, in caso di assenza giustificata a titolo di ferie, astensione obbligatoria per maternità obbligatoria, permessi retribuiti, assemblea sindacale, permessi per allattamento, permessi ex lege n.104/1992, assenza per effettuazione "terapie salvavita", qualora il periodo di assenza non risulti superiore a 90 giorni anche non continuativi nell'anno. Qualora il periodo di assenza dovesse essere di durata superiore, l'indennità sarà decurtata in proporzione ai giorni di assenza a decorrere dal novantunesimo giorno di assenza dal lavoro, ferme restando la verifica e la valutazione del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati con Piano della Performance.

Art. 31 - Correlazione tra compensi aggiuntivi previsti da disposizioni di legge e indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa (Art. 18 CCNL 2018)

1. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori indicati dall'art.18 del CCNL 2016/2018 e alle condizioni ivi previste.
2. I compensi specifici previsti da specifiche disposizioni di legge, cui posso accedere i titolari di posizione organizzativa sono:
 - gli incentivi per funzioni tecniche di cui al Codice dei Contratti (art. 113 D.Lgs. n. 50/2016);
 - i compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000)
 - progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio da svolgere oltre l'orario di lavoro (art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003)
 - liquidazione delle spese, con riduzione del 20%, a favore dell'ente impositore in processi tributari (art. 15, comma 2 sexies del D. Lgs. n. 546/1992).
5. Al fine di definire la correlazione e, quindi il rapporto anche quantitativo, tra compensi connessi alla performance e l'entità dei superiori compensi aggiuntivi previsti da specifiche norme di legge, anche nell'ottica di evitare situazioni di indubbio ed ingiustificato vantaggio a favore dei dipendenti operanti presso determinati servizi, si concorda il seguente sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto e percepiti nell'anno solare (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a € 1.000 euro	5 %
Da 1.001 a 3.000 euro	10 %
Da 3.001 a 7.000 euro	25 %
Oltre i 7.000 euro	50 %

TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI

Art. 31 - Norma transitoria e disposizioni finali

1. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente contratto o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione dello stesso.
2. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi nazionali di lavoro vigenti.

INTESA RELATIVA FONDO RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE 2021**Art. 32 - Oggetto, durata e finalità dell'intesa**

La presente intesa relativa alla destinazione e ripartizione delle risorse decentrate integrative ha efficacia economica per l'esercizio finanziario 2021 e fa riferimento per la parte normativa a quanto stabilito dalla superiore ipotesi di C.C.D.I..

Art. 33 - Determinazione e ripartizione del Fondo anno 2021

1. Le parti prendono atto che la determinazione del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.05.2018, costituito dalle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, effettuata in applicazione della disciplina contrattuale sopra indicata, è quella risultante dalla Tabella allegata alla determina di costituzione.

2. Le risorse di parte stabile, in base a detta determinazione, ammontano a euro 137.870,62 (dati in migliaia di euro) e le risorse di parte variabile ammontano a euro 14.102,52, comprensivi euro 13.089,84 quali risorse variabili a destinazione vincolata ex art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 2026/2018 e art. 113 bis D.Lgs. n.50/2016. Le parti prendono atto che il Fondo rispetta il limite di cui all'art.23, comma 2, D.lgs. n.75/2017.

Le risorse finanziarie disponibili del Fondo ammontano complessivamente a euro 78.896,42.

In dettaglio le risorse disponibili del Fondo verranno utilizzate per il finanziamento dei seguenti istituti economici contrattuali: indennità condizioni di lavoro (indennità di rischio, indennità di maneggio valori), premi collegati alla produttività, indennità di specifiche responsabilità, indennità di reperibilità, indennità di turno, indennità lavoro festivo, indennità servizio esterno, e ripartite secondo quanto risultante dallo Tabella allegata alla presente intesa (**ALLEGATO A**).

Altavilla Milicia, 22 dicembre 2021

Letto, confermato e sottoscritto.

PER LA PARTE PUBBLICA:

Avv. Maria Letizia Careri – Segretario Comunale

Dott. Domenico Camarda – Responsabile del Settore Economico-Finanziario

F.to Dott.ssa Adriana Ferrara – Responsabile del Settore Affari Generali

**firma autografa sostituita a mezzo stampa, ai sensi dell'art. 3, comma 2 del d.lgs n. 39/1993*



PER LA PARTE SINDACALE:

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie dei C.C.N.L.

- FP CISL Gianni Antonetta

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria

Mariella Bucaro Maria Lucia Bucaro

Antonietta Granà Gianni Antonetta

Nicola Meli Nicola Meli

Giuseppe Cardella Giuseppe Cardella



Protocollo d'intesa per l'individuazione, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, di appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili e disciplina in caso di sciopero.

Art. 1. - Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

1. In attuazione delle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990 n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, si individuano i contingenti di personale le cui prestazioni sono da ritenersi indispensabili e pertanto devono essere garantite nei settori o servizi dell'Amministrazione comunale di Santa Flavia.
2. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato.
3. In occasione di ogni sciopero, ciascun dirigente responsabile competente, individuerà *con criterio di rotazione*, in base alle statuizioni del presente accordo, con apposito ordine di servizio, i nominativi dei propri dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili e provvederà, altresì, alla comunicazione dei suddetti nominativi alle OO.SS aziendali ed ai dipendenti contingentati entro il 5° giorno precedente lo sciopero. Al momento della ricezione della comunicazione, il dipendente entro 24 ore potrà esprimere al proprio dirigente responsabile, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. Qualora uno dei dipendenti contingentati si assenti dal servizio per infortunio o malattia, il dirigente responsabile, potrà sostituirlo immediatamente con altro dipendente, che verrà quindi a far parte del personale esonerato dallo sciopero.
4. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione è tenuta a garantire un'opportuna informazione all'utenza secondo quanto stabilito dall'Accordo del 19 settembre 2002 "Accordo collettivo 2016/2018 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni - autonomie locali" e successivi.
5. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
 - a) dal 10 al 20 agosto;
 - b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
 - d) due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale;
 - e) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali;
 - f) limitatamente ai servizi di fruizione dei beni culturali, nel mese di agosto, nei giorni dal 23 dicembre al 3 gennaio e nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.
6. I servizi essenziali, le funzioni ed i contingenti di personale esonerato dallo sciopero sono indicati nelle tabelle che seguono:

UFFICI E/O SERVIZI VARI

FUNZIONI ESSENZIALI

Stato civile	dichiarazioni di nascita e di morte
Servizi elettorali	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
Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica	<ol style="list-style-type: none"> a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale

		<p>c) attività di pronto intervento (nei termini minimi ordinariamente garantiti)</p> <p>d) attività della centrale operativa</p> <p>e) vigilanza casa municipale (nei termini minimi ordinariamente garantiti)</p> <p>f) assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero della neve</p>
Servizio manutenzione attinente alla rete stradale		limitatamente alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini
Servizio manutenzione patrimonio disponibile ed indisponibile		limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini
Servizi cimiteriali		limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme
Servizi del personale		limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese
Servizio di protezione civile		da presidiare in collaborazione con le associazioni di volontariato
Servizi educativi e scolastici		<p><u>sciopero breve</u>: soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano</p> <p><u>sciopero intera giornata</u>: nel caso di asili nido non può comportare la chiusura del servizio alle famiglie per più di otto giorni nel corso dell'anno scolastico</p>
Servizi culturali: vigilanza sui beni culturali nonché apertura al pubblico regolamentata di musei e altri istituti e luoghi della cultura di cui all'art. 101, comma 3, del codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22/01/2004, n. 42 (art. 2, comma 1, accordo dell'8/3/2016).		<p>limitatamente alla garanzia di tutela e vigilanza beni culturali di proprietà dell'amministrazione</p> <p>la fruizione e valorizzazione del patrimonio culturale, da assicurare mediante:</p> <p>a) la tutela, custodia e vigilanza dei beni culturali di appartenenza regionale o territoriale, o dei quali lo stato abbia trasferito la disponibilità;</p> <p>b) la pubblica fruizione degli istituti e luoghi della cultura nella misura non inferiore al 50% degli spazi ordinariamente aperti al pubblico, comprensivi degli elementi caratterizzanti;</p> <p>c) qualora quest'ultima misura comporti un oggettivo pregiudizio dell'esercizio del diritto di</p>

		sciopero o si riveli inadeguata a garantire le specifiche esigenze dell'utenza, l'individuazione, mediante protocollo d'intesa, di una fascia oraria, corrispondente al 50% del normale orario di apertura del pubblico dei musei e altri istituti e luoghi della cultura coincidente con il periodo di massima richiesta dell'utenza. La completezza del servizio deve essere garantita unicamente durante la suddetta fascia oraria.
Servizio di pronto intervento e di assistenza anche domiciliare		per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale

7. Per i servizi esternalizzati trova applicazione la disciplina di cui al comma 7 del presente articolo.

Fondo Risorse decentrate		ANNO 2021
	Risorse Stabili	137.870,92
	Risorse Variabili (art.67 c.3 lett.d)	14.102,52
	Totale Risorse	151.973,44
UTILIZZO RISORSE STABILI - (Istituti Finanziati da Risorse stabili)		
	Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali.	41.325,59
	Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	18.661,29
	INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE -	13.089,84
	SOMMA UTILIZZO -P.E.O.+Comparto+Funzioni Tecniche	73.076,72
	SOMME DISPONIBILI	78.896,72
PROPOSTA RIPARTO RISORSE DISPONIBILI		
	UTILIZZO RISORSE	x 2021
	Art. 68 c. 2 lett. a) e b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance	34.196,72
	Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	
	Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, rischio.	2.500,00
	Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	1.500,00
	Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di turno.	7.200,00
	Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità.	14.000,00
	Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	4.800,00
	Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie B, C e D	9.050,00
	Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70-quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivista informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.	1.050,00
	Art. 68 c. 2 lett. f) e Art. 56-quinquies CCNL del 21.05.2018 - Indennità di servizio esterno	2.600,00
	Art. 56-sexies CCNL del 21.05.2018 - Indennità di Funzione	2.000,00
	Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE	78.896,72

The bottom section of the document contains several handwritten signatures in black ink. On the right side, there is a circular stamp with some illegible text inside. The signatures appear to be from various officials or representatives involved in the document's approval.



FP

PALERMO TRAPANI

FunzionePubblica

Prot. n.2694/2021/RC/bd

Palermo li, 22/12/2021

Al Segretario Comunale
Alla Sig.ra Grana' Antonietta Sara

COMUNE DI ALTAVILLA MILICIA

La scrivente Organizzazione Sindacale, delega la Sig.ra Granà Antonietta Sara, a rappresentare questa Federazione in qualità di Rappresentante Territoriale alla sottoscrizione del contratto integrativo.

Cordiali saluti.

Il Responsabile Territoriale
Rosa Ciampora
Rosa Ciampora

E-mail:fp.palermo.trapani@cisl.it-www.fpcislpalermo.it Pec:
fp.palermo.trapani@pec.cisl.it

Sede di Palermo: Piazza Castelnuovo, 35 - 90141 Palermo

Tel.091302137 - 091346623 - 091346835 - Fax 0916251369 - 0916259985

Sede di Trapani: Piazza G.Ciaccio Montalto, 27 - 91100 Trapani Tel.0923873830 - Fax
0923593739