

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

DEL

COMUNE DI MILAZZO

PARTE GIURIDICA
TRIENNIO 2024 – 2026

PARTE ECONOMICA
ANNO 2024

Indice

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

Art. 3 - Interpretazione Autentica

TITOLO I - PREROGATIVE SINDACALI

Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

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

Art. 9 - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività risorse decentrate

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro - Principi generali

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 82 CCNL 22/11/2022

Art. 13 - Indennità di funzione Polizia Locale

Art. 14 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale

Art. 15 - Turno

Art. 16 - Reperibilità

Art. 17 Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno

Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa

Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale

Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato e stanziamento per le elevate qualificazioni (EQ)

Art. 22 - Progressione Economica- criteri e procedure

Art. 23 - Servizio Mensa/Buoni Pasto

Art. 24 - Criteri relativi alla Formazione

Art. 25 - Modalità per l'attuazione della riduzione d'orario

Art. 26 - Proventi delle violazioni al codice della strada

Art. 27 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o alla fine del servizio (art. 35, comma 10, ccnl 16/11/2022)

Art. 28 - Banca delle ore

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

Art. 29 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

Art. 30 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Art. 31 - Tutela della Privacy

TITOLO V - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 32 - Monitoraggio e verifiche

Art. 33 - Norme finali

COMUNE DI MILAZZO
Città Metropolitana di Messina

- ❑ Premesso che in data ventotto novembre duemilaventiquattro è stata sottoscritta la pre-intesa di CCDI di destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2024 – 2026 e che la Giunta comunale ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva della pre-intesa di CCDI per il triennio 2024 – 2026;
- ❑ In data diciannove dicembre duemilaventiquattro, presso la sala consiliare del Comune di Milazzo, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2024 – 2026.
- ❑ Delegazione Trattante di parte pubblica:

| Ruolo | Nominativo |
|---------------|-------------------------|
| 1. Presidente | Dott.ssa Andreina Mazzù |
| 2. Componente | Ing. Giacomo Villari |
| 3. Componente | Dott. Roberto Gitto |

- ❑ Delegazione di parte sindacale:

| Sigla | Nominativo |
|-------------|------------------------|
| FP CGIL | Sig. Antonio Cammaroto |
| C.I.S.L. FP | Sig. Giovanni Coledi |
| C.S.A. | Sig. Pietro Fotia |
| UIL FPL | Sig. Emilio Di Stefano |

- ❑ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

| Cognome | Nome |
|-------------|---------------|
| Locantro | Antonia Lucia |
| Chiaromonte | Maria |
| Polito | Giovanni |
| Tricamo | Maria Rita |
| Mancini | Saverio |
| Franco | Francesco |
| Brigandi | Antonino |
| Forli | Rosalba |
| Cambria | Francesco |
| Romagnolo | Alfredo |
| La Malfa | Stefano |
| Dragà | Carmelo |

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 Novembre 2022.

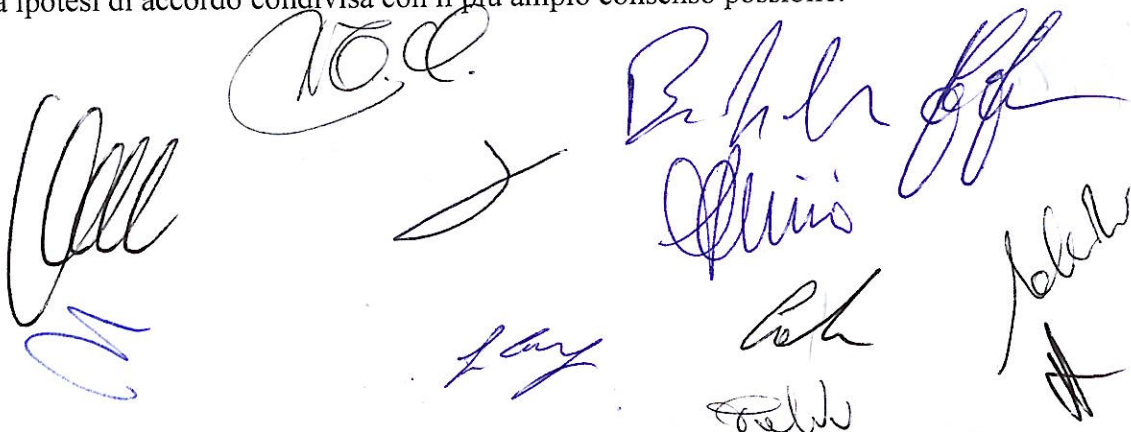
I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo agli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 45 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 commi 1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 – diretta applicazione)
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 40 c 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009 modificato dall'art 11 c 1 lettera c nn.1) a 3) D.Lgs 75/2017);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifichi la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 e s.m.i.).
3. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) al presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto, trascorsi 15 giorni senza rilievi da parte dell'organo di controllo.
4. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
5. L'ipotesi di accordo (e, successivamente, anche il contratto integrativo) è valido anche se non è stata firmata da tutti i soggetti sindacali legittimati ad eccezione delle RSU. Tuttavia, le parti concordano che nel corso del negoziato le stesse diano il proprio contributo affinché si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile.



Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:

Per la parte datoriale:

Dott.ssa Andreina Mazzù (Presidente)

Ing. Giacomo Villari (Componente)

Dott. Roberto Gitto (Componente)

2. Per la parte sindacale:

I componenti della Rappresentanza sindacale unitaria:

Locantro Antonia Lucia

Chiaromonte Maria

Polito Giovanni

Tricamo Maria Rita

Mancini Saverio

Franco Francesco

Brigandi Antonino

Forlì Rosalba

Cambria Francesco

Romagnolo Alfredo

La Malfa Stefano

Dragà Carmelo

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Sig. Antonio Cammaroto (CGIL FP)

Sig. Giovanni Coledi (CISL FP)

Sig. Emilio Di Stefano (UIL FPL)

Sig. Pietro Fotia (CSA RAL)

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree operatori, operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevate Qualificazioni, del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.

2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato dalla data di stipula del CCDI per gli istituti contrattuali previsti.

3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.

4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.

5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

7. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.

8. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle



trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 2022, l'ente può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo, il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 30 giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, inviata alle altre tramite posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 16.11.2022)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I- PREROGATIVE SINDACALI

Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

5. I servizi pubblici da considerare essenziali, sono quelli risultanti dal seguente elenco:

| Servizi o uffici | Funzioni essenziali |
|--------------------|--|
| Stato civile | Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento. |
| Elettorale | Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti. |
| Cimiteriale | Trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme |
| Nido | Servizi educativi e scolastici: sciopero riguardante tutte o una sola delle categorie di lavoratori impiegati nel servizio e di durata inferiore all'intera giornata: collocazione oraria dello sciopero all'inizio o al termine del turno in modo da garantire la continuità del servizio e la preparazione e somministrazione dei pasti, ove previste. |
| Polizia municipale | Assicurare con un nucleo di personale limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: <ol style="list-style-type: none"> a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento; c. assistenza al servizio attinente alla rete stradale; |
| Servizi a rete | Interventi urgenti ed indifferibili alle reti |
| Protezione civile | Servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità |
| Servizi scolastici | relativamente alla somministrazione dei pasti e servizio scuolabus |

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

[Handwritten signatures and initials]

- a) i dirigenti in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c) durante lo sciopero i dirigenti dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
6. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o altri mezzi di comunicazione/diffusione.
7. Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle norme vigenti.

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNQ vigente, oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina del CCNQ. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, che si svolgono di norma fuori orario di lavoro;
 - d) oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione del CCNQ, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente, ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
 - a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali;
 - b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
 - d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
 - e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNQ è esteso alla R.S.U.



7

2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematici dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNQ e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

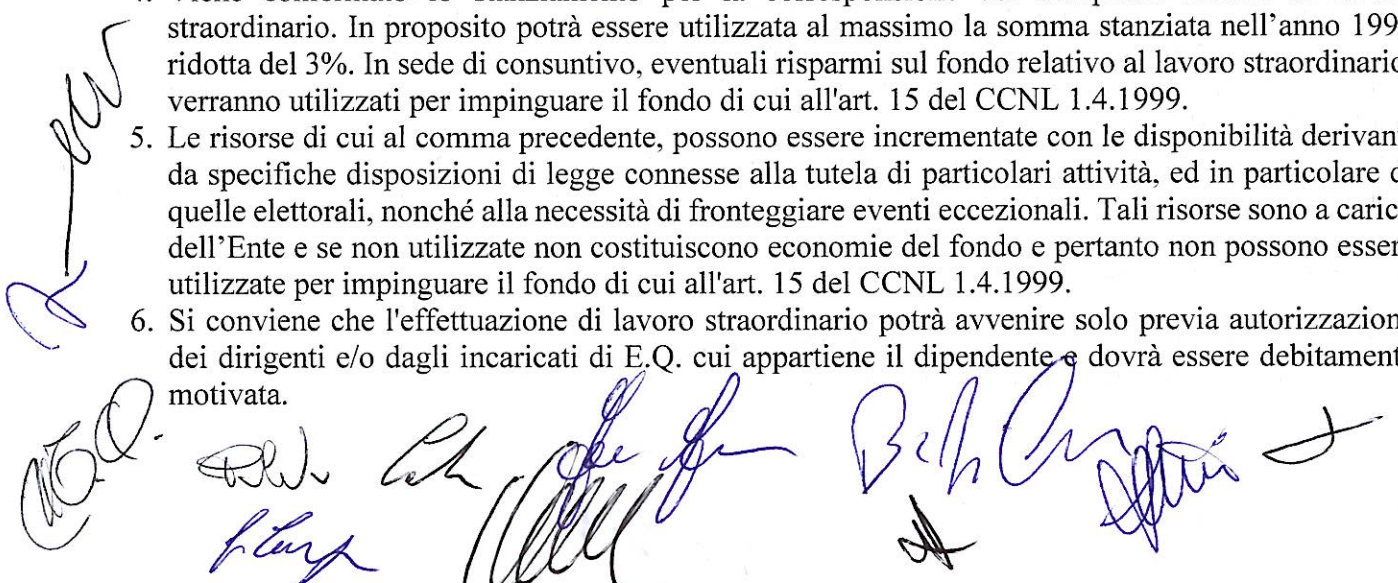
Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

8. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
9. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - Promozione delle pari opportunità;
 - Qualità dei servizi erogati;
 - Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
10. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, art. 40 del CCNL 22.1.2004 e art 32 del CCNL 16/11/2022.
2. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro settimanale.
3. Fermo restando il principio secondo il quale la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore, le prestazioni del lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
4. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. In proposito potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 1998 ridotta del 3%. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
5. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
6. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione dei dirigenti e/o dagli incaricati di E.Q. cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata.



7. La prestazione di lavoro straordinario comporta l'attribuzione di un compenso maggiorato ai sensi del comma 5 art 32 CCNL 16/11/2022.
8. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, la fruizione di riposo compensativo non determina l'erogazione della maggiorazione prevista per la prestazione di lavoro straordinario. La compensazione opera senza tenere conto del fatto che le ore di lavoro straordinario sono remunerate con la maggiorazione.
9. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14, per un numero di dipendenti non superiore al 2%.
10. Per quanto non previsto dai contratti nazionali, si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

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

Art. 9 - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. La quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
2. L'ente rende annualmente disponibile alla contrattazione tutte le risorse confluite nel fondo risorse decentrate di cui all'art 79 CCNL 16/11/2022 al netto delle risorse necessarie per corrispondere i trattamenti economici di cui all'art 80 comma 1 CCNL 16/11/2022.
3. La giunta in sede di linee di indirizzo individua, in termini percentuali o in valori assoluti, il budget da destinare ai singoli istituti con particolare riferimento alle specifiche responsabilità, all'indennità di funzione, alla performance e alle PEO.
4. La ripartizione delle risorse finanziarie rispetta il principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito e della corrispettività e, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D. Lgs. 165/2001 e s.m.i).

Per la parte economica per l'anno 2024 vedasi tabella allegato A.

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro -Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. L'indennità, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, ha la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, durante lo svolgimento della propria attività, può essere assoggettato.
3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2019.
4. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese; non competono in caso di assenza dal servizio e la misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al successivo articolo.
5. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei soggetti beneficiari, le aree di inquadramento e/o i profili professionali.



6. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale a cura del competente dirigente o Responsabile di EQ a cui il dipendente è assegnato.
8. L'importo dell'indennità di cui al presente titolo è indicato per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza è opportunamente rapportato alle percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di servizio.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente titolo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.
10. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento dei Dirigenti e previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative e della previsione delle risorse economiche nel fondo risorse decentrate.
11. La liquidazione delle indennità avviene a consuntivo con apposito atto del Dirigente e a seguito della verifica della sussistenza dei presupposti.

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di incarichi di elevate qualificazioni che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente sulla scorta dei criteri approvati.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, esposizione esterna, grado di responsabilità.
5. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionate nei rapporti di lavoro part-time.
6. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività:

| Rischio | |
|---|----------------|
| Definizione attività | importo |
| Attività con esposizione diretta e continua con sostanze chimiche e/o biologiche, con catrame – bitume – oli e loro derivati; | 2 euro |
| Manutenzione stradale, verde pubblico | 2 euro |
| Attività addetti cucine | 2 euro |
| Attività con utilizzo di attrezzi meccanici | 2 euro |
| Attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione | 2 euro |
| Attività con impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico e/o attività con impiego di mezzi meccanici, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, traumi | 2 euro |
| Disagio | |
| Definizione attività | importo |

Handwritten notes and signatures on the left side of the table.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

| | |
|--|----------------|
| Attività disagiate per la particolare e difficoltosa strutturazione dell'orario di lavoro, escluso il turno (es. orario che preveda pause superiori alle due ore o un numero di stacchi giornalieri superiori a due, oppure orari spesso mutevoli, ecc), es: personale Autista, Teatro, Organismi Istituzionali, ecc.: | 2 euro |
| Maneggio Valori | |
| Definizione attività | importo |
| Maneggio valori di cassa: | |
| per maneggio valori su base annua fino a €25.000,00 | 1 euro |
| per maneggio valori su base annua superiori a €25.000,00 | 2 euro |

Per la parte economica per l'anno 2024 vedasi tabella allegato A.

Art. 12 Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 22.11.2022

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, con l'esclusione del personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente, può essere riconosciuta una indennità di un importo fino a euro 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

2. Per Specifiche Responsabilità si intendono le seguenti attività:

Direzione o coordinamento di un Ufficio o Servizio e dei correlati procedimenti amministrativi complessi in autonomia gestionale e organizzativa;

Coordinamento di funzioni e servizi in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa.

Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.

Per ulteriore esemplificazione si rimanda alla declaratoria dell'art. 84 del CCNL 2022.

3. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva dei compensi legati alla performance, né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 16.11.2022. L'espressione "specifiche responsabilità" non coincide dunque con la "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

4. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del dirigente:

in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;

in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;

in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;

in caso di trasferimento ad altro Servizio.

5. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio per l'intero anno.

6. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. L'indennità di specifiche responsabilità è una indennità riconosciuta su base annuale. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate

[Handwritten signatures and initials]

dal presente articolo è effettuata nel mese di gennaio dell'anno successivo. Nei casi di assenze superiori a due mesi continuativi per congedi straordinari, congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

7. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal dirigente, svolte tali responsabilità.
8. L'attribuzione degli incarichi di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina e, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità. Tale provvedimento sarà comunicato all'ufficio del personale. Nel decreto di nomina si dovrà specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità con riferimento agli elementi di valutazione del presente articolo.
9. In sede di linee di indirizzo la giunta comunale propone, in termini percentuali o in valori assoluti, la quota delle risorse da destinare all'istituto.

Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione ai seguenti elementi:

| A) Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità | Punti |
|---|--------------|
| Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi, plurimi, diversificati e non ripetitivi, che comportino un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti inter-organici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di Settori o Servizi diversi da quelli di appartenenza. Costituisce titolo specifico per l'attribuzione del punteggio massimo l'attività di coordinamento di almeno due unità di pari livello o superiore. | Da 51 a 60 |
| Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportino un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti inter-organici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di Settori o Servizi diversi da quelli di appartenenza. | Da 41 a 50 |
| Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi, che possono tuttavia avere rilievo anche esterno all'ente o alla struttura di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di Settori o Servizi diversi da quelli di appartenenza. | Fino a 40 |

| B) Livello di autonomia | Punti |
|---|--------------|
| Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente. | Da 31 a 40 |
| Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata. | Da 21 a 30 |
| Il soggetto svolge incarichi che comportino un modesto livello di autonomia operativa, in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile della struttura di appartenenza. | Fino a 20 |

Handwritten signature/initials on the left margin.

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

10. Al punteggio ottenuto da ciascun dipendente, ai sensi del precedente comma, si applica un moltiplicatore che tiene conto dell'area contrattuale di appartenenza del lavoratore (e delle relative declaratorie), secondo quanto riportato nella seguente tabella, fermo restando che il punteggio minimo necessario per l'attribuzione dell'indennità (60 punti) viene calcolato al netto del moltiplicatore:

| AREA | MOLTIPLICATORE |
|--------------------|----------------|
| Operatori Esperti | 1,20 |
| Istruttori | 1,10 |
| Funzionari ed E.Q. | 1 |

11. Il compenso lordo attribuibile, nei limiti delle risorse a disposizione, ai dipendenti titolari delle specifiche responsabilità come sopra individuate, una volta applicato il moltiplicatore di cui al comma 3, è graduato in base alla categoria contrattuale di appartenenza secondo quanto riportato nella seguente tabella:

| AREA | Punteggio specifiche responsabilità | Compenso lordo annuo |
|--------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| Operatori Esperti | Fino a 70 punti | Da € 200,00 a € 400,00 |
| | Da 71 a 75 punti | Da € 401,00 a € 600,00 |
| | Da 76 a 80 punti | Da € 601,00 a € 800,00 |
| | Da 81 a 85 punti | Da € 801,00 a € 1.000,00 |
| | Da 86 a 90 punti | Da € 1.001,00 a € 1.200,00 |
| | Da 91 a 95 punti | Da € 1.201,00 a € 1.400,00 |
| | Oltre 95 punti | Da € 1.401,00 a € 1.600,00 |
| Istruttori | Da 60 a 65 punti | Da € 600,00 a € 800,00 |
| | Da 66 a 70 punti | Da € 801,00 a € 1.000,00 |
| | Da 71 a 75 punti | Da € 1.001,00 a € 1.200,00 |
| | Da 76 a 80 punti | Da € 1.201,00 a € 1.400,00 |
| | Da 81 a 85 punti | Da € 1.401,00 a € 1.600,00 |
| | Da 86 a 90 punti | Da € 1.601,00 a € 1.800,00 |
| | Da 91 a 95 punti | Da € 1.801,00 a € 2.000,00 |
| Oltre 95 punti | Da € 2.001,00 a € 2.200,00 | |
| Funzionari ed E.Q. | Fino a 65 punti | Da € 1.000,00 a € 1.400,00 |
| | Da 66 a 70 punti | Da € 1.401,00 a € 1.700,00 |
| | Da 71 a 75 punti | Da € 1.701,00 a € 2.000,00 |
| | Da 76 a 80 punti | Da € 2.001,00 a € 2.300,00 |
| | Da 81 a 85 punti | Da € 2.301,00 a € 2.600,00 |
| | Oltre 85 punti | Da € 2.601,00 a € 3.000,00 |

I superiori importi, qualora il budget assegnato alle specifiche responsabilità risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento. Per la parte economica per l'anno 2024 vedasi tabella allegato A.

Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale

Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 l'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta al personale inquadrato nelle Aree dei Funzionari e dell'Elevata

[Handwritten signatures and initials]

Qualificazione e degli Istruttori, non incaricato della titolarità di un incarico di E.Q., per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado e ruolo rivestiti.

1. Il compenso previsto per le responsabilità/funzioni individuate nell'art.97 del CCNL viene stabilito, tenendo conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità, sulla base dei seguenti parametri:
 - dimensioni demografiche dell'Ente;
 - dimensioni territoriali dell'Ente;
 - caratteristiche istituzionali dell'Ente;
 - peculiarità socio-ambientali del territorio.
2. L'indennità di cui al presente articolo può essere corrisposta esclusivamente al personale della Polizia Locale che rivesta il grado minimo rispettivamente di Ispettore (per i dipendenti dell'area degli Istruttori) e di Commissario (per i dipendenti dell'area dei Funzionari ed E.Q.).
3. Il compenso lordo attribuibile al personale della Polizia Locale per l'indennità di funzione è determinato, nei limiti delle risorse a disposizione, tenendo conto del grado ricoperto e in base all'area contrattuale di appartenenza (Istruttori o Funzionari ed E.Q.) secondo gli importi fissati nella tabella di cui al comma 11, del precedente art. 12, ovvero:
 - per i dipendenti appartenenti all'area degli Istruttori: da un minimo di € 600,00 ad un massimo di € 2.200,00;
 - per i dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari ed E.Q.: da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 3.000,00.
4. L'indennità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata.
5. L'indennità di specifiche responsabilità è una indennità riconosciuta su base annuale. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata nel mese di gennaio dell'anno successivo. Nei casi di assenze superiori a due mesi continuativi per congedi straordinari, congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
6. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento, con riferimento al grado ed al ruolo rivestiti dal dipendente interessato.

L'importo dell'indennità viene determinato per anno/lordo e viene corrisposto per dodici mensilità; il relativo valore viene, comunque, determinato sulla base della capacità del fondo risorse decentrate di sostenere il relativo finanziamento e nei limiti delle destinazioni economiche oggetto di contrattazione collettiva integrativa.

L'Ente propone annualmente, la determinazione del budget in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto.

Nel decreto di nomina il dirigente provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. Il Dirigente verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo. Tale provvedimento sarà trasmesso all'ufficio del personale.

I superiori importi, qualora il budget assegnato alle specifiche responsabilità risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.

Per la parte economica per l'anno 2024 vedasi tabella allegato A.

Art. 14 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale della polizia locale che in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo all'esterno è erogata un'indennità per ogni giornata di lavoro pari ad euro 5,00.
3. Qualora per particolari esigenze organizzative dell'ente, o, in quelli di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni.
4. Per le medesime motivazioni, l'indennità di cui trattasi non potrà essere erogata nei casi di assenze per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione della stessa.
5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale.
6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Dirigente della Polizia Locale.

Per la parte economica per l'anno 2024 vedasi tabella allegato A.

Art. 15 - Turno

1. L'Ente in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali può istituire turni giornalieri di lavoro. E' esclusa la turnazione qualora il servizio possa essere assicurato mediante particolari e diverse articolazioni di lavoro.
2. Il turno è l'attività svolta in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, espletato in modo continuativo e senza interruzione nel senso che esso richiede l'erogazione delle prestazioni per tutta la durata della fascia oraria interessata, senza alcuna interruzione qualunque sia la sua durata. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni.
3. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere e devono essere distribuite nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuata in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese.
4. L'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione è di competenza del Dirigente e/o di E.Q.
5. L'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicinato tra il personale turnista.
6. Ai fini della corresponsione dell'indennità si rimanda alle previsioni dell'art. 30 CCNL 16.11.2022.
7. L'assenza di rotazione del personale che opera sempre nello stesso arco temporale, pur in presenza di organizzazione di servizio in più turni, non determina l'erogazione dell'indennità.
8. Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.
9. L'indennità di turno vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.

Per la parte economica per l'anno 2024 vedasi tabella allegato A.

Art. 16 - Reperibilità



Handwritten signatures in blue ink, including several illegible names and a large signature that appears to be 'B. B. B.'.

1. La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento individuate, spetta all'ente nella sua veste di datore di lavoro; in quella sede, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare, saranno quantificati ed individuati anche i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio o dell'ufficio competente.
2. Il servizio di pronta reperibilità prevede che in caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Il rientro in servizio determina la perdita dell'indennità di reperibilità e il pagamento dello straordinario. Su richiesta del dipendente le ore di lavoro prestate possono essere compensate con equivalente recupero orario.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. L'importo ai sensi dell'articolo 24 del CCNL 2016/2018 è stabilito in € 10,32 per 12 ore al giorno ed è raddoppiato se la reperibilità ricade in giornata festiva.
6. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. i) e lett. k) del CCNL 22.11.2022, le parti si danno atto che, in caso sia necessario, per mancanza di personale, elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese, l'elevazione può arrivare fino ad un massimo di 8 volte in un mese e in tal senso l'indennità sarà elevata fino ad un massimo di € 11,32.
7. Nei mesi in cui sussiste un numero di turni fino a 6, l'indennità rimane fissata in € 10,32 per 12 ore al giorno.

Per la parte economica per l'anno 2024 vedasi tabella allegato A.

Art. 17 Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno

1. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 80, comma 2, lett d) del CCNL del 16/11/2022.

Per la parte economica per l'anno 2024 vedasi tabella allegato A.

Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa

2. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
3. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente sulla base di quanto stabilito al comma 1 per ogni singolo obiettivo. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate in fase di consuntivazione. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale risulterà almeno pari al 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.
4. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra gli obiettivi con le modalità di cui al comma 1.

Per la parte economica per l'anno 2024 vedasi tabella allegato A.

Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del d.lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente o E.Q., utilizzando la scheda individuale contenuta nel Sistema di misurazione e valutazione della Performance. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il premio correlato alla performance individuale verrà erogato solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali e almeno 6 mesi di presenza in corso dell'anno solare, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Al fine di definire la quota spettante al singolo dipendente viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali assunzioni o cessazioni in corso d'anno.
7. Il budget destinato annualmente alla performance individuale in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
8. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 30%. Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 20% del personale partecipante al premio della performance individuale.
9. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del budget individuale;
 - Valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività.
10. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte.

Per la parte economica per l'anno 2024 vedasi tabella allegato A.

Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge-correlazione

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
2. La corresponsione delle risorse di cui trattasi, può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.lgs. 165/01), e le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.
3. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative, ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche,



superino, su base annua, l'ammontare di euro 10.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori a euro 20.000,00 annui è ridotta del 10%.

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

Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato e stanziamento per le elevate qualificazioni (EQ)

1. Le parti, richiamata la disciplina contenuta nel CCDI normativo 2023-2025, prendono atto che lo stanziamento a bilancio destinato alle retribuzioni di posizione e di risultato degli incarichi di elevata qualificazione (ex posizioni organizzative) è pari ad € 110.000,00, a cui vengono aggiunti € 1.021,12, quale quota proporzionale delle risorse di cui allo 0,22% del monte salari 2018, concordano inoltre la destinazione di almeno il 15% del suddetto stanziamento alla erogazione della retribuzione di risultato.
2. La valutazione del risultato sarà a cura del NV/OIV.
3. La misura della indennità di risultato delle elevate qualificazioni, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura non inferiore al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse è determinata nel seguente modo:
4. Il risultato del processo valutativo costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, nonché dalla contrattazione decentrata integrativa. Terminata l'attività di valutazione le schede vengono trasmesse al Sindaco anche ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato.
5. La retribuzione di risultato spettante è calcolata in funzione del punteggio ottenuto nella valutazione così come segue:
6. Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di indennità di risultato.
7. Valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione della retribuzione di risultato direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito.
8. Valutazione pari o superiore al 95% erogazione della percentuale massima di retribuzione di risultato erogabile.
9. L'importo dell'indennità di risultato attribuibile alla singola elevata qualificazione si ottiene come segue:
10. Il budget complessivo destinato all'indennità di risultato viene diviso per il numero dei dipendenti titolari di E.Q. determinando così il budget massimo individuale.
11. Il budget individuale come sopra determinato viene diviso per il punteggio massimo ottenibile nella scheda di valutazione e moltiplicato per il punteggio effettivamente ottenuto.
12. Eventuali risparmi costituiscono economie di bilancio per l'anno di riferimento.

Art. 22 - Progressione Economica all'interno delle aree - criteri e procedure

1. L'art.14 del CCNL 16.11.2022, prevede l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, al fine di riconoscere e remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di riferimento, secondo il nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella A, allegata al nuovo CCNL.
2. Il numero massimo di "differenziali stipendiali", che possono essere attribuiti a ciascuna area, è pari a:
 - Funzionari ed elevata qualificazione: numero massimo 12
 - Istruttori: numero massimo 34
 - Operatori esperti: numero massimo 10
 - Operatori: numero massimo 5

3. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è indicato in sede di atto di indirizzo da parte della Giunta Municipale.
4. In caso di incrementi del differenziale attribuiti al personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), agli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e al personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL), si farà fronte con le medesime somme messe a disposizione annualmente.
5. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. È, inoltre, condizione necessaria non aver avuto, negli ultimi 2 anni, procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa; qualora alla data di scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento; se lo stesso si concluderà con una sanzione superiore alla multa ne determinerà l'esclusione dalla procedura.
6. Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato: Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

| Area | Valutazione della performance del triennio precedente (peso non inferiore a 40)* | Esperienza professionale (peso non superiore a 40) | Competenze professionali acquisite | Totale massimo |
|-------------------|--|--|------------------------------------|----------------|
| Operatori | 70 | 30 | == | 100 |
| Operatori esperti | 70 | 20 | 10 | 100 |
| Istruttori | 70 | 20 | 10 | 100 |
| Funzionari E.Q. | 80 | 10 | 10 | 100 |

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

* art. 14, comma 2, lett. e)

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

[Handwritten signatures and initials]

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito assegnando un punto per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi.

Il punteggio relativo ad annualità già valutate ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non sarà più considerato ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa e, pertanto, nel caso di dipendenti che partecipino alle selezioni dopo due anni di permanenza nella posizione precedente il relativo punteggio sarà parametrato sugli anni di effettiva permanenza nell'ultima posizione economica acquisita.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$

C. Competenze professionali

| Descrizione | punti |
|--|---|
| Presidente/membro commissione gara/concorso | 1 per ogni incarico e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree |
| Mansioni superiori | 1 punto per ogni anno di incarico e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree |
| incarichi formalmente attribuiti ovvero documentati da registrazione su piattaforme/portali istituzionali per accesso a servizi fruiti dall'Ente | 1 punto per ogni incarico e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree |
| Titolo di studio immediatamente superiore a quello necessario per l'accesso dall'esterno per l'area di riferimento | 1 punto per ogni titolo di studio e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree |
| corsi, con attestazione di superamento di esami finali organizzati da enti dello Stato, o della Regione o legalmente riconosciuti | 1 punto per ogni corso e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree |

7. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto del 3%.
8. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:
 - a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
 - c) maggior anzianità di servizio;
 - d) maggiore età anagrafica.
9. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi carattere di certezza stabilità e continuità del fondo risorse decentrate.
10. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

Per la parte economica per l'anno 2024 vedasi tabella allegato A
Art. 23 -Servizio Mensa/Buoni Pasto



L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 2019/2021 attribuire al personale buoni pasto sostitutivi da consumare presso esercizi convenzionati.

In caso di lavoro agile o lavoro da remoto non è prevista l'erogazione del buono pasto.

Art. 24 – Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi.
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Enti/Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

Art. 25 – Modalità per l'attuazione della riduzione d'orario (art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)

Le parti concordano nel rinviare alla contrattazione 2025 la disciplina del presente articolo.
A tal fine si impegnano a convocare il tavolo di contrattazione entro il primo trimestre del 2025.

Art. 26 – Proventi delle violazioni al codice della strada

Le parti concordano nel rinviare alla contrattazione 2025 la disciplina del presente articolo.
A tal fine si impegnano a convocare il tavolo di contrattazione entro il primo trimestre del 2025.

Art. 27 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o alla fine del servizio (art. 35, comma 10, ccnl 16/11/2022)

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 35 CCNL 16 novembre 2022 in materia di servizio mensa e buono pasto, in particolare al comma 10, e quanto previsto dal vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi di questo Ente, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi di protezione civile, vigilanza e polizia locale, servizi serali e notturni, anche in straordinario, dei dipendenti del settore "Beni Culturali" presso il Castello, Teatro Trifiletti, Palazzo D'Amico, che richiedano un servizio continuativo, vengono individuate le seguenti figure professionali, che possono fruire di una pausa per la consumazione del pasto di almeno trenta minuti e non superiore a due ore, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno, al di fuori dell'orario di lavoro:

- a) Operatori della polizia locale;
- b) Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile;
- c) Addetti ai servizi serali e notturni, anche in straordinario, del settore "Beni Culturali" presso il Castello, Teatro Trifiletti, Palazzo D'Amico;



2. Il servizio di mensa, o il buono pasto sostitutivo, è riconosciuto, con le modalità di cui sopra anche al personale che è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori e alle persone non autosufficienti, al personale che gestisce le mense del settore educativo scolastico che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa.

Art. 28 – Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore che coincide con il monte ore complessivo straordinario dell'Ente.
2. I dipendenti hanno la facoltà di farsi liquidare la prestazione straordinaria, oppure di accantonarla.
3. Le ore accantonate, al netto della differenza oraria liquidata con cadenza trimestrale, dovranno essere fruite dal lavoratore come permessi in recupero banca ore per le proprie necessità personali.
4. Le ore che vengono accantonate dal dipendente, possono essere liquidate, su richiesta del dipendente, fino al mese di dicembre dell'anno di riferimento (pertanto il dipendente ha possibilità di chiedere la liquidazione delle ore precedentemente accantonate sul cartellino mensile, ma fino al cartellino del mese di novembre dell'anno di riferimento). Successivamente alla chiusura del cartellino di novembre, le restanti ore accantonate dovranno essere esclusivamente recuperate entro il 31/12 dell'anno successivo.

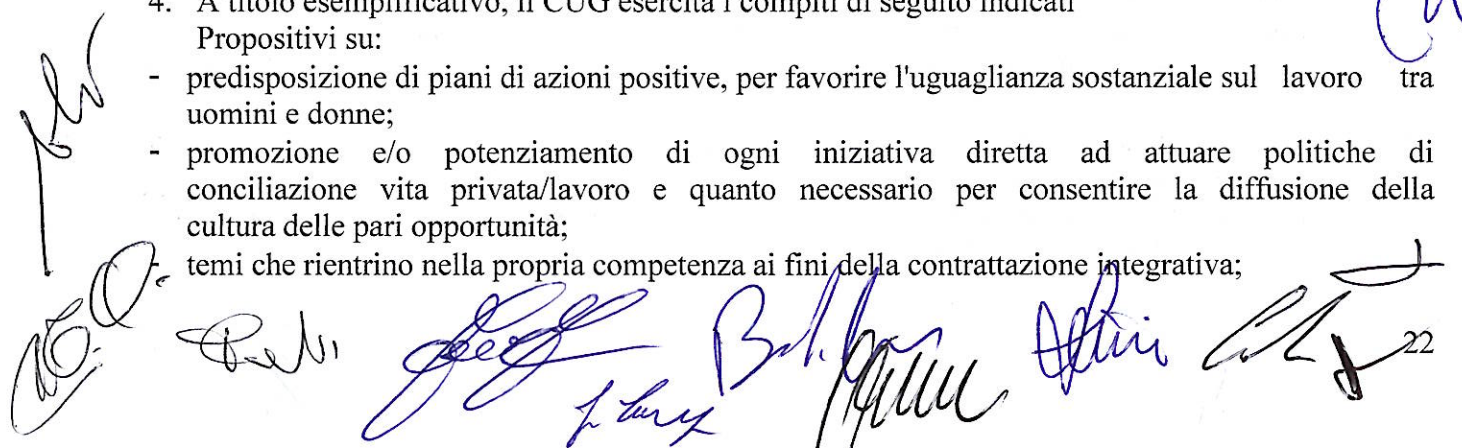
TITOLO IV - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 29 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 30 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione. I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito indicati
Propositivi su:
 - predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
 - promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;



- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale,
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
 - esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
 - esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
 - assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.
5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e svolge una relazione annuale sull'attività svolta.
 6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 31 - Tutela della Privacy

Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla vigente normativa e dal regolamento UE 679/2016.

TITOLO V - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 32 - Monitoraggio e verifiche

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 33 - Norme finali

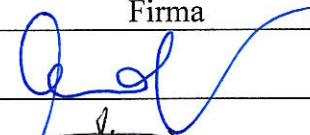
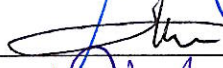

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali.

SOTTOSCRIZIONE:

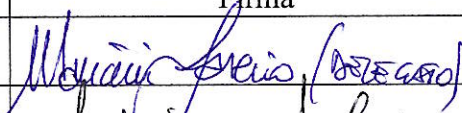


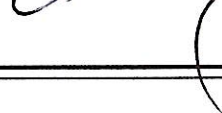
Luogo: Milazzo

Data: 19.12.2024

Delegazione Trattante di parte pubblica:

| Ruolo | Nominativo | Firma |
|---------------|-------------------------|---|
| 1. Presidente | Dott.ssa Andreina Mazzù |  |
| 2. Componente | Ing. Giacomo Villari |  |
| 3. Componente | Dott. Roberto Gitto |  |

Delegazione di parte sindacale:

| Sigla | Nominativo | Firma |
|-------------|---|--|
| FP CGIL | Sig. Antonio Cammaroto |  |
| C.I.S.L. FP | Sig. Giovanni Coledi |  |
| C.S.A. | Sig. Pietro Fotia Sig. Pietro Fotia |  |
| UIL FPL | Sig. Emilio Di Stefano |  |

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

| Cognome | Nome | Firma |
|-------------|---------------|---|
| Locantro | Antonia Lucia | |
| Chiaromonte | Maria |  |
| Polito | Giovanni |  |
| Tricamo | Maria Rita | |
| Mancini | Saverio |  |
| Franco | Francesco |  |
| Brigandi | Antonino |  |
| Forli | Rosalba | |
| Cambria | Francesco |  |
| Romagnolo | Alfredo |  |
| La Malfa | Stefano |  |
| Dragà | Carmelo | |

