



COMUNE DI GIARDINI NAXOS

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2020

**Sottoscrizione definitiva della pre-intesa
sottoscritta in data 20.12.2021 e approvata con
deliberazione di G.M. 97 del 29.06.2022**



06-07-2022

L'anno 2021 (duemilaventuno), addì 20 del mese di Dicembre, alle ore 16:15 nella Casa Comunale, a seguito di apposita convocazione prot. n. 26975 del 16.12.2021 si sono riunite le parti sindacali e la delegazione trattante di parte pubblica per la sottoscrizione della pre intesa del contratto collettivo decentrato integrativo relativa all'anno 2019.

Sono intervenuti i Signori :

Per la delegazione di parte pubblica del Comune	Nominativo
Segretario Generale	Dott. ssa ROBERTA FREDI
Responsabile Settore I	Sig. no. MARIA CONCETTA FERRARA
Responsabile Settore II	Dott. MARCO CAVALIERO
Responsabile Settore IV	Dott. SEBASTIANO LA MASE STRA
Responsabile Settore <u>VI</u>	Sig. no. <u>PAOLA</u> GENITORE
Per le organizzazioni sindacali provinciali :	
CISL	Dott. MAURIZIO GUBERTO
CGIL	Dott. FRANCESCO FUCHE
R.S.U.	GIOVANNI USFO FRANCESCO CONSOLE CARLEWA SUPENE MARCO CACOPARDO SAVATORE CALABRO'

Per la sottoscrizione della pre intesa al collettivo decentrato integrativo anno 2020, predisposto ai sensi dell'art. 4 del CCNL 01/04/1999, quale atto preliminare alla stipula

definitiva secondo la procedura prevista dall'art. 5 del citato CCNL.

ART. 1 - DISPOSIZIONI PRELIMINARI

1. 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 ed integrazioni al D. Lgs. 150/2009.

2. 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 11 aprile 2008.

3. I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli 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. 65 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);

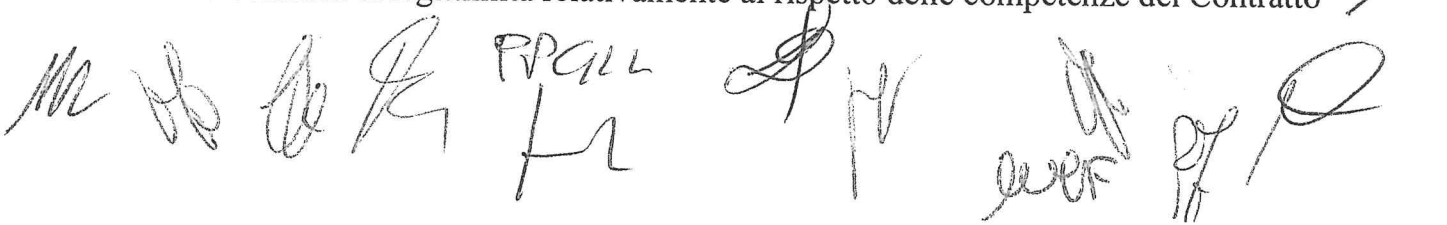
e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009).

4. 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.

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

a) Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;

b) Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 5 giorni all'Organo di revisione redatta da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché l'organo 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

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length, with some appearing to be initials like 'M', 'B', 'R', 'P', 'L', 'H', 'S', 'V', 'W', 'P', 'R', 'D'.

Integrativo (Art.40 bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art.55 del D. Lgs. 150/2009).

c) Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo (Giunta comunale) autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

d) Sottoscrizione definitiva dell'ipotesi contrattuale.

e) 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 e successive modifiche e integrazioni).

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale, cui non sono attribuite funzioni dirigenziali, dipendenti del Comune inquadrato nelle categorie A — B — C — D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato e tempo determinato a tempo pieno o parziale).

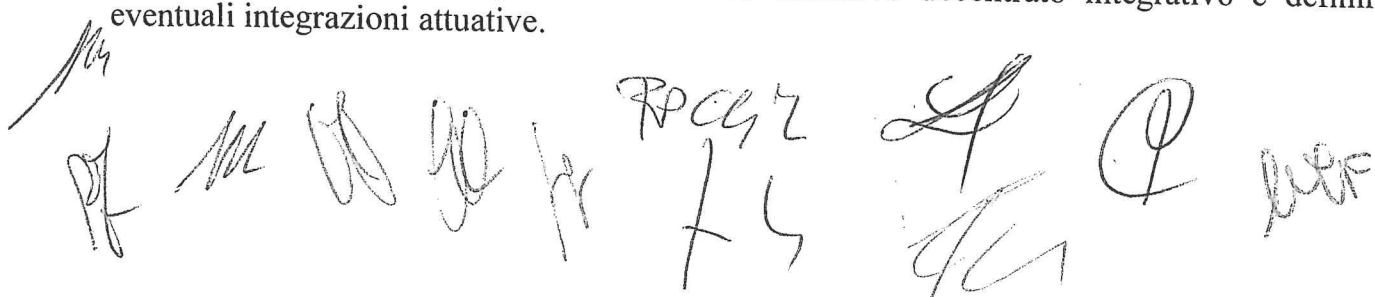
2. Il presente CCDI si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula quando è sottoscritto da tutte le parti.

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

4. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di cui all'art.15 CCNL 1.4.1999 e nel rispetto della disciplina dell'art.17 dello stesso CCNL come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004), salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale, è da ritenersi valida fino a successiva disposizione derivante dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.

5. 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.17 CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.

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

A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally at the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. They represent the formal approval of the agreement by the respective parties.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre tramite lettera e/o, 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.
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

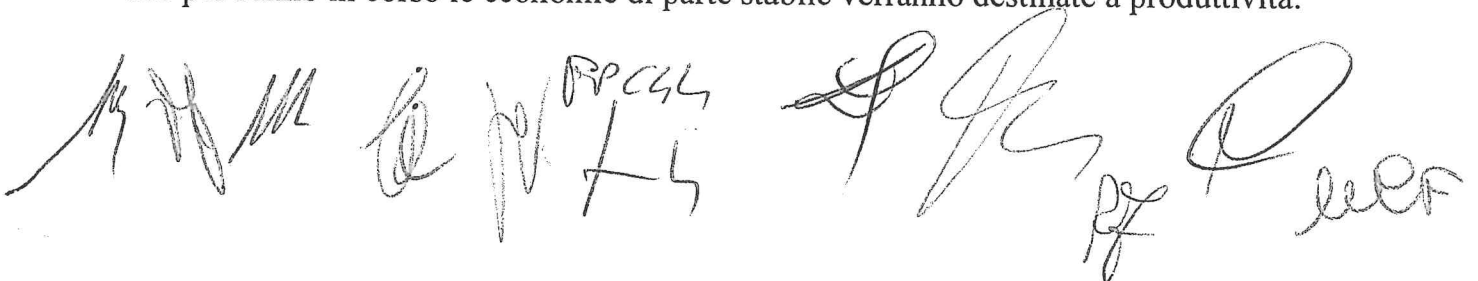
TITOLO I

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

Art. 4 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:

- che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione Comunale 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, fermo restando il rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
- che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- che la ripartizione delle risorse finanziarie rispetti il principio della corrispettività, non potendosi, pertanto, erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni-effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. Lgs 150/2009).
- che per l'anno in corso le economie di parte stabile verranno destinate a produttività.



Art.5 - Indennità di Rischio (Art. 17 comma 2 lett. d CCNL 01/04/1999)

1. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale a partire dalle condizioni di rischio di cui all'allegato b) del DPR 347/83 che qui si richiama per essere parte integrante.
2. La condizione del rischio viene di norma riconosciuta al personale di cat. A e B anche se non è collegata al profilo professionale ma dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti sono costretti ad operare.
3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile di settore e previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che determinino condizioni di rischio e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.
4. L'indennità di rischio è corrisposta nella misura di € 30,00 mensili per dodici mensilità, periodo di effettiva esposizione al rischio. Nel caso di interruzione del servizio per assenza o ferie del dipendente interessato (malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc..) tale indennità mensile verrà proporzionalmente ridotta sulla base dei giorni lavorativi mensili.

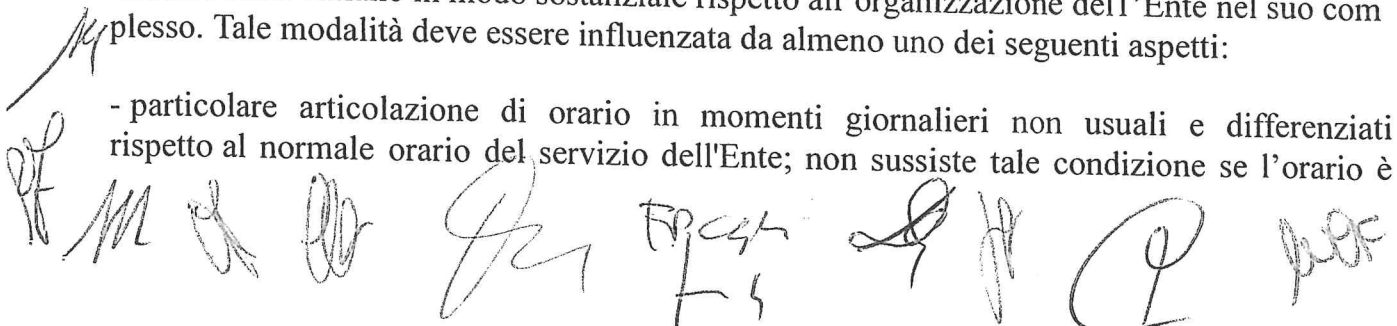
Per l'ano 2020 lo stanziamento è di Euro 1.440,00.

N,	SETTORE	DIPENDENTE	IMPORTO EURO
1	IV	OPERAIO	360,00
2	IV	OPERAIO	360,00
3	IV	ACQUEDOTTO	360,00
4	IV	ACQUEDOTTO	360,00
TOTALE			1440,00

Art. 6 — Indennità di Disagio (Art. 17 c. 2 lett. e CCNL 01/04/1999)

1. Si definisce disagio una modalità di prestazione lavorativa non ordinaria che non può essere generalizzata sull'Ente ed è rivolta a remunerare singole situazioni organizzative che variano in modo sostanziale rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso. Tale modalità deve essere influenzata da almeno uno dei seguenti aspetti:

- particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati rispetto al normale orario del servizio dell'Ente; non sussiste tale condizione se l'orario è



determinato su richiesta del dipendente:

- attività svolte prevalentemente in particolari condizioni ambientali per le quali non è prevista l'indennità di rischio e non collegate alla declaratoria del profilo professionale di cui all'Allegato del CCNL 31/3/1999.

2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento dei Responsabili di Settore, previa verifica da parte degli stessi della sussistenza o meno delle condizioni lavorative particolarmente disagiate e delle risorse all'interno del fondo di produttività.

3. La ripartizione dell'indennità è definita con provvedimento formale di assegnazione ad attività disagiate del dipendente da parte del Responsabile.

4. Il disagio rappresenta una condizione di lavoro meno gravosa del rischio per cui la misura

massima dell'indennità, quantificata in € 25.00 mensili, dovrà comunque essere di importo inferiore a quella prevista per l'indennità di rischio e corrisposta per il periodo di effettivo disagio.

5. L'indennità sarà corrisposta solo nel caso in cui il disagio non sia compensato da altri istituti quale ad esempio il turno. Nel caso di interruzione del servizio per assenza o ferie del dipendente interessato (malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc...) tale indennità mensile verrà proporzionalmente ridotta sulla base dei giorni lavorativi mensili.

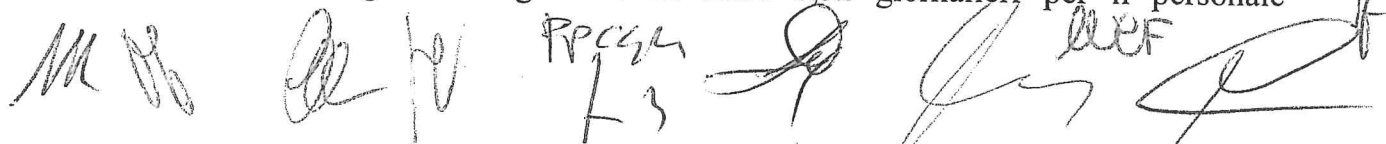
Per l'anno 2020 lo stanziamento è di € 956,25.

N,	SETTORE	DIPENDENTE	IMPORTO EURO
1	I	AUTISTA	450,00
2	I	AUTISTA	450,00
3	IV	CIMITERO (mesi 1 e gg. 15)	56,25
TOTALE			956,25

Art. 7 — Indennità Maneggio valori (Art. 17 comma 2 lett. d CCNL 01/04/1999)

1. Al personale, individuato quale agente contabile, addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, dal quale possano derivare rilevanti danni patrimoniali, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nell'anno, secondo i seguenti parametri:

Gli importi dell'indennità variano da un minimo di Euro 0,52 giornalieri ad un massimo di Euro 1,55 secondo i seguenti scaglioni : da Euro 0,52 giornalieri per il personale



responsabile del maneggio valori da Euro 500,00 a Euro 2.000,00 e da Euro 2.000,00 a 3.000,00 Euro annui;

3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Servizio Personale, previa nomina di agente contabile e verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività.

4. L'indennità giornaliera maturata su base annua viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile di Settore, secondo la categoria di appartenenza del dipendente addetto al maneggio valori e limitatamente ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori.

Per l'anno 2020 lo stanziamento è di € 781,87.

N,	SETTORE	DIPENDENTE	IMPORTO EURO
1	II	ECONOMO	312,75
3	III	ANAGRAFE	156,37
4	V	VIGILI	312,75
TOTALE			781,87

Art. 8 — Indennità per specifiche Responsabilità

(Art. 36 c.1 CCNL 22/01/2004 e 17 comma 2 lett. f del CCNL 1/4/99)

1. Per specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 17 lett. f del CCNL 9.5.2006 si intendono le seguenti attività:

- coordinamento di un Servizio, e dei correlati procedimenti amministrativi complessi, in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
- incarico, con atto scritto, di responsabilità di servizio;
- incarico di sostituto del Responsabile di Area;

responsabilità di servizi strategici e di particolare innovatività per le politiche dell'Amministrazione.



2. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva della produttività né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 31.3.1999.

3. L'Ente propone annualmente il budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza.

Le specifiche-posizioni non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina da parte del Responsabile di Settore. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale nonché alla Rsu. Il Responsabile verifica ed attesta il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

5. Le indennità di cui all'art. 17 lett. f) saranno corrisposte nella seguente misura:

- Responsabile del Servizio Cat. C € 1.000,00

- Responsabile del Servizio Cat. D € 1.500,00

6. Per coloro che sono stati nominati e che svolgono il compito di Sostituto Responsabile, in base a provvedimento scritto, l'indennità, in base alla maggiore complessità dell'attività, si intende corrispondere nella seguente misura, calcolata in ragione annua:

- Sostituto Responsabile Cat. C: € 1.500,00

- Sostituto Responsabile Cat. D: € 2.000,00.

7-La sopra indicata indennità, calcolata su base annua, verrà decurtata proporzionalmente di € 100,00 per ogni 30 giorni di assenza (escluso le assenze per ferie o per altri permessi retribuiti). Dovrà essere proporzionalmente decurtata (in dodicesimi) nel caso in cui la responsabilità sia attribuita per un periodo inferiore all'anno.

1. Qualora alcuno dei responsabili di servizio svolga altresì le funzioni di sostituto Direttore di-Area dovrà corrispondersi l'importo previsto per tale ultima funzione (rapportato al periodo di attribuzione della funzione) e l'indennità comunque è unica.

Lo stanziamento per l'anno 2020 è pari ad € 12.500,00.

N,	SETTORE	DIPENDENTE	IMPORTO EURO
1	I	CAT. C (VICE)	1500,00

[Handwritten signatures and initials are present below the table, including "FP", "COT", "LL", "PF", "M", "B", "P", "per"]

2	II	CAT. C (VICE)	1500,00
3	II	CAT, C Responsabile ufficio economato	1000,00
4	III	CAT. C (VICE)	1500,00
5	IV	CAT. D (VICE)	2000,00
6	V	Cat. C Responsabile di servizio: Affari Generali e Segreteria	1000,00
7	V	CAT. C Responsabile di servizio: Ufficio Annona	1000,00
8	V	CAT. C Responsabile di servizio: Polizia Giudiziaria	1000,00
9	V	CAT. D (VICE)	2000,00
TOTALE			12500,00

Art. 9 — Indennità Particolari Responsabilità (art. 17 comma 2 lett. i CCNL 01/04/1999)

1. L'indennità di Particolari Responsabilità è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e del personale in categoria D, non incaricato di posizione Organizzativa, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile e anagrafe (€ 300,00);

- ufficiale elettorale (€ 300,00);

- coordinatore protezione civile (€ 300,00).

2. L'importo massimo del compenso è definito in f 300 annui lordi e non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17 lett. f).

3. L'indennità fino a € 300 prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo e soltanto in relazione a specifiche ulteriori responsabilità formalmente affidate oltre ai compiti ordinari d'ufficio.

Per l'anno 2020 lo stanziamento è di € 1.050,00

[Handwritten signatures and initials]

N,	SETTORE	DIPENDENTE	IMPORTO EURO
I	III	STATO CIVILE	300,00
2	III	STATO CIVILE	300,00
3	III	ANAGRAFE	150,00
4	III	ANAGRAFE	300,00
TOTALE			1050,00

Art. 10 — Indennità di Turno

Art.17 comma 5

1. Il Comune in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali può istituire turni giornalieri di lavoro. E' esclusa la turnazione qualora il servizio può 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 non superiore a 8 ore, espletato in modo continuativo e senza interruzione. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni.

3. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere che 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.

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 Responsabile di Polizia Municipale.

5. L'indennità di turno vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.

Per l'anno 2020 lo stanziamento è di Euro 19875,42.

N,	SETTORE	DIPENDENTE	IMPORTO EURO
1	V	VIGILE	231,63
2	V	VIGILE	2380,56
3	V	VIGILE	1020,11
4	V	VIGILE	1045,20
5	V	VIGILE	1707,84
6	V	VIGILE	1199,32
7	V	VIGILE	385,76

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

8	V	VIGILE	1845,46
9	V	VIGILE	1604,48
10	V	VIGILE	1819,66
11	V	VIGILE	1740,64
12	V	VIGILE	1796,96
13	V	VIGILE	1437,26
14	V	VIGILE	1660,54
TOTALE			19875,42

Art.11 — Indennità di Reperibilità

(Art. 23 CCNL 14.09.2000 e Art. 17 comma 2 lett. d CCNL 01/04/1999)

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. La reperibilità è l'attività di rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata, per svolgere un intervento d'emergenza. L'attività deve essere rilevata attraverso la timbratura del badge magnetico. 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.

3. L'indennità di reperibilità è pari ad € 10,33 per 12 ore al giorno. Essa non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 turni in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

Per l'anno 2020 reperibilità Vigili Urbani e Servizi Demografici si assegnano € 9724,39

N,	SETTORE	DIPENDENTE	IMPORTO EURO
1	V	VIGILE	82,62
2	V	VIGILE	825,92
3	V	VIGILE	288,98
4	V	VIGILE	701,90
5	V	VIGILE	753,64

[Handwritten signatures and initials are present below the table, including "PCGL" and various illegible marks.]

6	V	VIGILE	206,52
7	V	VIGILE	763,86
8	V	VIGILE	660,68
9	V	VIGILE	887,84
10	V	VIGILE	0
11	V	VIGILE	681,28
12	V	VIGILE	763,84
13	V	VIGILE	763,96
14	V	VIGILE	433,50
15	V	VIGILE	144,52
15	III	STATO CIVILE	908,47
16	III	STATO CIVILE	856,86
TOTALE			9724,39

Art. 12

Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge (art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 1/4/1999)

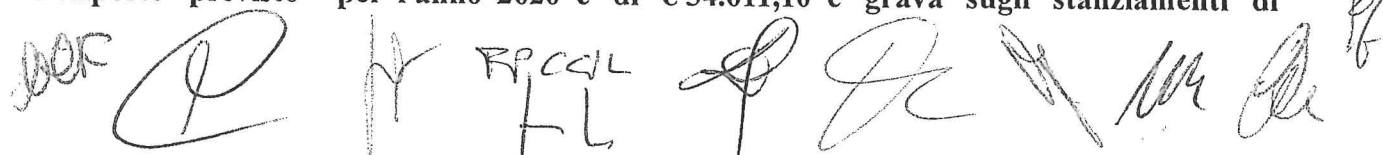
1. Le Parti concordano che gli incentivi ((incentivi di progettazione previsti dal D. Lgs. n° 163/2006) previsti dalla norme di Legge sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali nonchè dalle leggi di riferimento in materia.

Qualora la norma regolamentare sia in contrasto con il regolamento interno prevarrà la prima.

2. Tale risorse devono transitare nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane ai sensi dell'art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 01.4.1999, quali quote a destinazione vincolata.

3. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL 1/4/1999 nelle risorse variabili sono previste le somme da corrispondere al personale per incentivare le prestazioni di cui all'art. 92 comma 5 del D. Lgs. n° 163/2006, come recepito nella Regione Siciliana con L.R. n° 12 del 12/07/2011, secondo le modalità previste dalla delibera di Giunta Municipale n° 107 del 09 Ottobre 2012.

4. L'importo previsto per l'anno 2020 è di € 34.011,10 e grava sugli stanziamenti di

 The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that looks like 'BOF', a large stylized 'P', a signature that looks like 'R', the text 'RCCIL' above 'FL', a signature that looks like 'P', a signature that looks like 'R', a signature that looks like 'M', and a signature that looks like 'B'.

spesa che finanziano le opere pubbliche da realizzare.

Art. 13 — Attività prestata in giorno festivo (art. 24 CCNL 14/09/2000)

1. In applicazione dell'art. 24 comma 1 del CCNL 14/09/2000, in assenza di turnazione, è corrisposto il trattamento per attività prestata in giorno festivo al personale dei servizi cimiteriali e della Polizia Municipale per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio. Tale indennità non è cumulabile con l'indennità di turno

Per l'anno 2020' lo stanziamento è di € 37,50.

N,	SETTORE	DIPENDENTE	IMPORTO EURO
1	IV	CIMITERO	37,50

Art.14 — Informazione in merito al Sistema di Valutazione

Il sistema di valutazione per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Posizione Organizzativa è adottato dalla Giunta Comunale con atto deliberativo n. 104 del 03/11/2014 i cui contenuti vengono qui integralmente richiamati.

Art.15 - Servizio buoni Pasto

1. Possono usufruire del buono pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. L'orario effettivo di lavoro nell'arco della giornata non può essere inferiore a otto ore di servizio.

2. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'Ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui al comma 1 e, comunque, per un massimo di due buoni pasto a settimana.

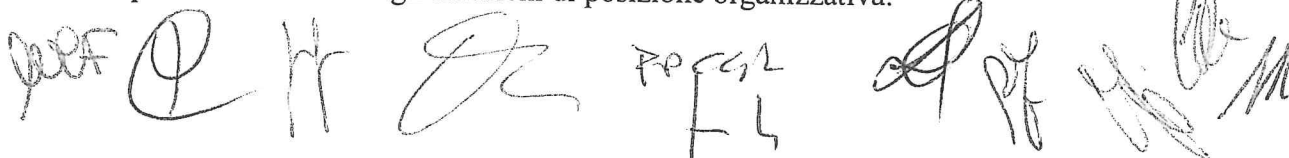
3. Il personale in posizione di comando o distacco che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'Ente ove presta servizio.

4. Il valore del buono pasto non potrà essere di importo superiore a quello consentito dalla legge.

Art. 16 - Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.

2. La formazione costituisce un obiettivo prioritario per sviluppare competenze generali e specifiche nonché parametro essenziale per la progressione di carriera sia orizzontale che verticale, nonché per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa.



3. 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;

4. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Enti di formazione 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.

5. 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, conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 17 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.

2. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro settimanale ed è utilizzato anche per gli interventi di reperibilità.

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 e un massimo di 180 ore annue, 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.

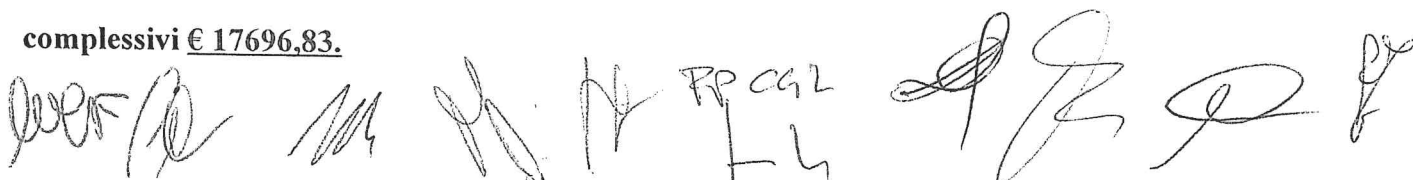
Tali risorse sono a carico dell'Ente e, se non utilizzate, non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.

6. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del Settore cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata.

7. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

8. Le parti danno atto che la somma per lavoro straordinario anno 2020 ammonta a

complessivi € 17696,83.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'Verf', followed by 'M', 'P', 'H', 'R', 'LH', and a large, stylized signature that looks like 'PZ'. To the right of these is another large signature, possibly 'PZ', and a final small mark on the far right.

TITOLO III - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 18 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali e mantiene l'efficacia fino a successive modifiche.
2. Per per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Art.19 – Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente dell'Ente, le OO.SS. E la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dal D.Lgs. 196/2003 e successive modificazioni.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA.

LE OO.SS.

Raciz FH
Unif CISCER

LA R.S.U.

Sup. Dea
M. M.
Cap. Verno
Carolo

P. IL CONSIGLIO D. AMMINISTRAZIONE LADG
Rosario
[Signature]
[Signature]
[Signature]