



COMUNE DI FAVARA

(Libero Consorzio ex Provincia Regionale di Agrigento)
tel: 0922 448111 - fax: 0922 31664
www.comune.favara.ag.it

N. 105

del 23-12-2019

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO	Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo normativo anni 2019/2021 e accordo economico anno 2019. I.E.
----------------	--

L'anno duemiladiciannove, il giorno ventitré, del mese di dicembre, alle ore 12.45 e seguenti, in Favara e nella Sede municipale, convocata a cura del Sindaco, si è riunita la Giunta comunale, con l'intervento dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Pres.	Ass.
1) ALBA Anna	Sindaco	X	
2) BENNICA Giuseppe	Assessore	X	
3) CARAMAZZA Gianluca	Assessore	X	
4) MAGGIORE Maria Laura	Assessore		X
5) MIGNEMI Miriam	Assessore	X	
6) MICELI Nicola	Assessore	X	
7) GIUDICE Maria		X	
N. presenti/Assenti		6	1

Presiede la seduta il Sig. ANNA ALBA, nella sua qualità di

SINDACO

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza e ne cura la verbalizzazione (art. 97, comma 4 lett. a), del D.Lgs. 267/2000) il Segretario comunale Dott. SILVANA RUSSA NICASIRO

Il Presidente riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita la Giunta a deliberare in ordine all'argomento in oggetto indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione di cui più sotto, avente per oggetto: *“Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo normativo anni 2019/2021 e accordo economico anno 2019”*.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

La sottoscritta Dott.ssa Anna Alba, Sindaco del Comune di Favara,

Premesso:

.Che in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali 2016/2018;

Che il nuovo contratto interviene sulle relazioni sindacali e su molti aspetti normativi, prevedendo nuove indennità e disciplinando in modo innovativo alcuni aspetti del rapporto di lavoro e in particolare:

- l'articolo 2, comma 3, il quale prevede che gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione;
- l'articolo 7, comma 3, che stabilisce: “I componenti della delegazione trattante di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designanti dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti”;

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 96 del 21.11.2018 con la quale è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica;

Che il suddetto CCNL stabilisce, all'art. 67, che le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengano determinate annualmente dagli Enti, secondo le modalità definite da tale articolo;

Che con Determina Dirigenziale n. 1134 del 28.10.2019 è stato costituito il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019;

Che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 86 del 28/11/2019, alla luce del nuovo CCNL del 21.05.2018, ha impartito le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica al fine di avviare le trattative sindacali per l'adozione di un nuovo contratto normativo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa triennio 2019/2021 e economico anno 2019;

Che in data 10/12/2019 si è riunita la delegazione trattante ed ha elaborato una ipotesi di contratto decentrato integrativo parte normativa per il triennio 2019/2021, allegata alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

Che in data 18/12/2019 si è riunita la delegazione trattante ed ha elaborato una ipotesi di contratto decentrato integrativo parte economica per l'anno 2019, allegata alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

Che i contratti decentrati non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti nazionali o comportare oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal C.C.N.L.;

Che l'art. 8 del C.C.N.L., definisce i tempi e le procedure per la stipula ed il rinnovo dei contratti decentrati e consente l'applicazione del contratto decentrato solo a seguito del controllo positivo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, effettuato dall'Organo di revisione dei Conti;

Viste le allegate Relazioni, Illustrative e Tecnico-Finanziaria, del contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019, redatte secondo i modelli della Circolare della Ragioneria dello Stato n. 25 del 19.07.2014 e nelle quali sono illustrate la costituzione e la destinazione del Fondo per le risorse accessorie;

Considerato che il Collegio dei Revisori dei Conti, con Verbale n. 34 del 19.12.2019, acquisito al protocollo generale n. 56280 del 19.12.2019, allegato alla presente, esprimeva **parere favorevole** sui costi derivanti dall'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo anno 2019, per la parte fissa e per la parte variabile, in relazione agli incentivi che trovano finanziamento con le risorse trasferite da altri Enti, inoltre dava **parere non favorevole** sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo anno 2019 per la parte variabile in relazione agli incentivi che trovano finanziamento con gli stanziamenti di bilancio;

Visti ed esaminati gli elaborati della pre-intesa;

Ritenuto di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dei CCDI in argomento;

Visto il CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018;

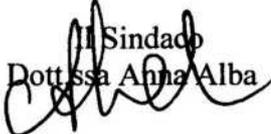
Visto il D.L.gs del 30 aprile 2001, n. 165 e s.m.i.;

PROPONE

Alla Giunta Comunale

- 1) Di considerare le premesse del presente atto come parte integrante e sostanziale del medesimo, costituendone motivazione ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 241/1990, e successive modificazioni ed integrazioni;
- 2) Di autorizzare il Presidente ed i componenti la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo normativo per il triennio 2019 - 2021 ed economico per l'anno 2019, secondo indicazioni del parere del Collegio dei Revisori dei Conti.
- 3) Di trasmettere in copia il contratto collettivo decentrato integrativo normativo 2019-2021 ed economico anno 2019 all'ARAN, ad ultimazione della fase negoziale entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, e la pubblicazione integrale dello stesso sul sito istituzionale dell'Ente, alla sezione "Amministrazione Trasparente".

Sindaco
Dott.ssa Anna Alba



=====

PARERI

Sulla proposta di deliberazione sopra descritta, ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n. 142, come recepito con l'art. 1, comma 1, lettera i), della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48, e successive modifiche ed integrazioni, e con la modifica di cui all'art. 12 della legge regionale 23 dicembre 2000, n. 30:

• in ordine alla regolarità tecnica, si esprime parere: FAVOREVOLE
Favara, li 23/12/2019

IL RESPONSABILE DELL'AREA
(D.ssa *Carmela Russello*)

• in ordine alla regolarità contabile, si esprime parere: FAVOREVOLE:
Favara, li 23/12/2019

IL RESPONSABILE AREA FINANZIARIA
(D.ssa *Carmela Russello*)

=====

LA GIUNTA COMUNALE

Visto che la proposta è munita dei pareri prescritti dall'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n. 142, come recepito con l'art. 1, comma 1, lettera i), della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48, e successive modifiche ed integrazioni, e con la modifica di cui all'art. 12 della legge regionale 23 dicembre 2000, n. 30;

Ritenuta la stessa meritevole di accoglimento, condividendone i contenuti;

Con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese,

DELIBERA

Di approvare la proposta di deliberazione di cui più sotto ed in conseguenza di adottare il presente atto con la narrativa, le motivazioni ed il dispositivo di cui alla proposta stessa, che qui si intende integralmente riportata e trascritta.

Successivamente, con separata votazione unanime, resa in forma palese

DICHIARA

La presente di immediata esecuzione.

IL PRESIDENTE	<i>[Signature]</i>		
GLI ASSESSORI			
Bennica Giuseppe	<i>[Signature]</i>	Caramazza Gianluca	<i>[Signature]</i>
Maggiore Maria Laura	<i>[Signature]</i>	Mignemi Miriam	<i>[Signature]</i>
GIUDICE MARIA	<i>[Signature]</i>	MICELI NICOLA	<i>[Signature]</i>

Letto confermato e sottoscritto:



L'ASSESSORE ANZIANO

[Handwritten signature]

IL SEGRETARIO COMUNALE

(Sinace Rea Nigro)

N. DEL REGISTRO DELLE PUBBLICAZIONI
CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
(Art 11, commi 1 e 3, l.r. 3 dicembre 1991, n. 44)

Il sottoscritto Segretario comunale, su conforme attestazione del Messo comunale,

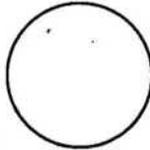
certifica

che copia della presente deliberazione è stata affissa per 15 giorni consecutivi, dal 24 DIC 2018 al all'Albo Pretorio Informatico, istituito ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1 della Legge 18/06/2009 n. 69, sul sito istituzionale del comune e che in pari data e per la stessa durata, copia della presente deliberazione è stata affissa in forma cartacea all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi e che durante la pubblicazione non sono stati prodotti opposizioni o reclami.

Favara, li

IL MESSO COMUNALE

(.....)



IL SEGRETARIO COMUNALE

(.....)

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 23.11.2019.....:

perché dichiarata di immediata esecutività (art. 12, comma 2);
decorsi dieci giorni dalla data della pubblicazione (art. 12, comma 1).

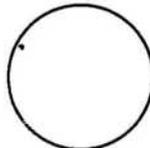
Favara, li... 23.11.2019

IL SEGRETARIO COMUNALE

(Sinace Rea Nigro)

La presente copia è conforme all'originale.

Favara, li



IL SEGRETARIO COMUNALE

(.....)



COMUNE DI FAVARA
(Provincia di Agrigento)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, risorse decentrate triennio 2019 – 2021, contratto economico anno 2019.

Relazione tecnico-finanziaria

La presente relazione tecnico-finanziaria è resa ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il quale dispone che "A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1".

La relazione tecnico-finanziaria viene compilata per il contratto integrativo normativo (cfr. paragrafo I.3 della Parte I della Circolare n. 25/2012), che, ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 21/05/2018 – Funzioni Locali, ha durata triennale (periodo 2019-2021) e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del suddetto CCNL. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere, invece, negoziati con cadenza annuale.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con Determina Dirigenziale n. 1334 del 28.09.2019 nei seguenti importi:

Risorse stabili costituite	€ 536.067,95
Risorse variabili costituite	€ 152.670,18
Totale risorse costituite	€ 688.738,13

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

1) Risorse storiche consolidate

La parte consolidata del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stata determinata ai sensi dell'art. 67, comma 1 del CCNL 21/05/2018 secondo il quale:

A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004.

Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità".

L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

Di seguito si rappresenta la parte consolidata:

Norma di riferimento	Norma	Descrizione	Somma
Art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2018	A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004.	Fondo unico consolidato	470.260,94 €

2) Ulteriori risorse previste dall'art. 67, comma 2 del CCNL 21/05/2018

Art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21.5.2018	a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente C.C.N.L. in servizio alla data del 31.12.2015. (Esclusa dal limite anno 2016)	(387x 83,20)	32.198,40 €
Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21.5.2018	L'importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data. (Esclusa dal limite anno 2016)	Differenza tra incrementi contrattuali e costo storico delle progressioni	33.608,61 €

TOTALE FONDO DI PARTE STABILE		536.067,95 €
--------------------------------------	--	---------------------

TOTALE FONDO DI PARTE STABILE SOGGETTA AL LIMITE ANNO 2016		470.260,94 €
---	--	---------------------

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono state determinate solo con compensi derivanti da norme di legge, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e nel caso del nostro Ente che si trova in situazione di dissesto finanziario possono essere stanziati solo le quote di cui all'art. 67 comma 3, lett. c) del CCNL del 21 maggio 2018, previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni;

FONDO DI PARTE VARIABILE (Risorse derivanti da norme di legge)			
Norma di riferimento	Descrizione	Riferimenti	Somma
Art. 67 comma 3 lett. c) e Art. 70-ter CCNL 21.5.2018	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (Esclusa dal limite anno 2016)	Risorse ISTAT (Finanziate dall'ISTAT)	22.528,48 €
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (Esclusa dal limite anno 2016)	Quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria (Finanziati dall'Agenzia delle Entrate)	7.663,20 €
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (Esclusa dal limite anno 2016)	Risorse derivanti dal progetto "HOME CAR - PREMIUM 2017" finanziato totalmente dall' Inps tramite il Distretto Socio Sanitario di Agrigento - (Risorse comprensive di oneri riflessi a carico dell'Ente)	22.478,50 €
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (Esclusa dal limite anno 2016)	Incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016	100.000,00 €
TOTALE FONDO DI PARTE VARIABILE			152.670,18 €
TOTALE FONDO DI PARTE VARIABILE SOGGETTA AL LIMITE 2016			€ 0,00

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

TOTALE FONDO Anno 2019 soggetto al limite dell'anno 2016 (parte fissa + parte variabile)	470.260,94 €
TOTALE FONDO Anno 2016 (Parte fissa + Parte variabile soggetta al limite)	487.591,46 €
Decurtazione fondo art. 23, comma 2 D.lgs n. 75/2017	0 €

Nella costituzione del fondo vengono pienamente rispettati i vincoli dettati dal CCNL del 21 maggio 2018, dalla normativa vigente e dall'art. 23 comma 2 del Dlgs n. 75 del 25 maggio 2017, pertanto non si è proceduto ad effettuate decurtazioni.

Sezione IV – Sintesi del fondo sottoposto a certificazione

Risorse stabili	€ 536.067,95
Risorse variabili	€ 152.670,18
Totale risorse	€ 688.738,13

ALTRE VOCI CHE RIENTRANO NEL FONDO

Norma di riferimento	Norma	Somma
Art. 10 CCNL 31.3.1999	Indennità di posizione delle posizioni organizzative	60.000,00 €
Art. 10 CCNL 31.3.1999	Indennità di risultato delle posizioni organizzative	15.000,00 €
Art.41, comma 4, del CCNL del 16.5.2001 Segretari Comunali	Maggiorazione dell'indennità di posizione dei segretari comunali	10.000,00 €
TOTALE ALTRE VOCI ANNO 2019		85.000,00 €
TOTALE VOCI FUORI DAL FONDO'ANNO 2016 (bilancio di previsione anno 2016)		85.000,00 €

L'ammontare complessivo delle risorse anno 2019 destinate al trattamento accessorio dell'indennità di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e della maggiorazione dell'indennità di posizione del segretario comunale, non superano quelle dell'anno 2016, vengono pienamente rispettati i vincoli dettati dal CCNL del 21 maggio 2018, dalla normativa vigente e dall'art. 23 comma 2 del Dlgs n. 75 del 25 maggio 2017, pertanto non si è proceduto ad effettuate decurtazioni.

Le suddette somme sono alimentate dal bilancio comunale e destinate annualmente alle posizioni organizzative e all'indennità di posizione dei segretari comunali.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 327.495,93 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 59.108,32
Progressioni orizzontali	€ 266.838,17
Indennità di direzione ex 8 qualifica	€ 1.549,44
Totale	€ 327.495,93

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL e di progressioni economiche orizzontali.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 361.242,20, così suddivise:

Utilizzo Fondo parte stabile

RISORSE FISSE REGOLATE DAL CONTRATTO	€ 208.571,25
- Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis	€ 20.000,00
- Indennità specifiche responsabilità Art. 70 quinquies, c. 1,	€ 75.000,00
- Indennità specifiche responsabilità Art. 70 quinquies, c. 2,	€ 5.500,00
- Indennità di Turno Art. 23	€ 36.000,00
- Indennità di reperibilità Art. 24	€ 32.000,00
- Indennità di servizio esterno Polizia Locale Art. 56 quinquies	0
- Indennità di funzione Polizia Locale Art. 56 sexies	0
TOTALE PARTE STABILE	€ 168.500,00

Parte stabile somme residue.

Per l'anno 2019, per come stabilito dalle "Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica per la destinazione delle risorse decentrate" approvate con deliberazione di giunta municipale n. 86 del 28.11.2019 le residue risorse della parte stabile del fondo pari a € 40.071,25 stante le condizioni di dissesto finanziario dell'Ente saranno destinate al risanamento del bilancio comunale.

Utilizzo Fondo parte variabile

1) Risorse derivanti da norme di legge Art. 67 comma 3 lett. c) e Art. 70-ter CCNL 21.5.2018

Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (Escluse dal limite anno 2016)

Fondo per la corresponsione della quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria (Finanziati dall'Agenzia delle Entrate)	€ 7.663,20
Risorse ISTAT (Finanziate dall'ISTAT)	€ 22.528,48
Risorse derivanti dal progetto "HOME CAR PREMIUM 2017" finanziato totalmente dall>Inps tramite il Distretto Socio Sanitario di Agrigento - (Risorse comprensive di oneri riflessi a carico dell'Ente)	€ 22.478,50
Incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n.50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	€ 100.000,00
TOTALE PARTE VARIABILE	€ 152.670,18

1) Ulteriori Risorse variabili

Nessuna	€ 0,00
---------	--------

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Somme non regolate dal contratto	€ 327.495,93
Somme regolate dal contratto	€ 361.242,20
Totale	€ 688.738,13

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 536.067,95, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, ecc. ammontano a € 327.495,93. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in conformità al CCNL.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso (2019) non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali, per carenza di somme disponibili di parte fissa.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno 2016

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato Anno 2016.

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016

Programmazione di utilizzo del fondo				
Destinazioni fondo parte stabile non regolate in sede di contrattazione integrativa				
Indennità di comparto	€ 59.108,32	-----	-----	-----
Progressioni orizzontali	€ 266.838,17	-----	-----	-----
Indennità di direzione ex 8 qualifica	€ 1.549,44	-----	-----	-----
Totale	€ 327.495,93	-----	-----	-----
Destinazioni somme parte stabile regolate in sede di contrattazione integrativa				
Indennità condizioni di lavoro	€ 20.000,00	-----	-----	-----
Indennità specifiche responsabilità (art. 70, quinquies, comma 1 CCNL 21.05.2018)	€ 75.000,00	-----	-----	-----
Indennità specifiche responsabilità (art. 70, quinquies, comma 2 CCNL 21.05.2018)	€ 5.500,00	-----	-----	-----
Indennità di turno Art. 23 CCNL 21.05.2018	€ 36.000,00	-----	-----	-----
Indennità di reperibilità Art. 24 CCNL 21.05.2018	€ 32.000,00	-----	-----	-----
Indennità di servizio esterno Polizia Locale Art. 56 quinquies	0	-----	-----	-----
Indennità di funzione Polizia Locale Art. 56 quinquies	0	-----	-----	-----
Somme residue destinate al risanamento del bilancio comunale	€ 40.071,25	-----	-----	-----
Totale	€ 208.572,02	-----	-----	-----
Destinazioni somme parte variabile regolate in sede di contrattazione integrativa				
Incentivo per funzioni tecniche. Art. 67 comma 3 lett. c del CCNL 21.05.2018	€ 100.000,00	-----	-----	-----
Risorse rimborso spese per notifiche di atti dell'amministrazione finanziaria a favore dei messi notificatori Art. 67 comma 3 lett. c del CCNL 21.05.2018	€ 7.663,20	-----	-----	-----
Risorse Istat. Art. 67 comma 3 lett. c e art. 70 comma ter del CCNL 21.05.2018	€ 22.528,48	-----	-----	-----

Descrizione		Anno 2019		
Risorse distretto socio sanitario di Agrigento Art. 67 comma 3 lett. c del CCNL 21.05.2018		€ 22.478,50		
Totale		€ 152.670,18		
Totale Utilizzo Fondo		€ 688.738,13		
Totale Fondo	Somme escluse dal limite anno 2016	Somme anno 2019 sottoposte al limite dell'anno 2016	Limite Anno 2016	Decurtazione
€ 688.738,13	€ 218.477,19	€ 470.260,94	€ 487.591,46	€ 0,00

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate anno 2019 sono imputate nei capitoli di spesa del bilancio comunale anno 2019 quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo costituito con Determina Dirigenziale n. 1334 del 28.10.2019 trova copertura nel bilancio di previsione per l'esercizio finanziario anno 2019, comprese le somme per oneri riflessi e Irap.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura finanziaria.

Il Responsabile dell'Area Finanziaria
Dott.ssa  Daniela Russo

COMUNE DI FAVARA (Provincia di Agrigento)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2019/2021, CONTRATTO ECONOMICO PER L'ANNO 2019.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge. Data di sottoscrizione		Preintesa 10 e 18 dicembre 2019
Periodo temporale di vigenza		Parte normativa 2019/2021 parte economica anno 2019
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott.ssa Simona Maria Nicastro, Segretario Generale e Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, Componenti: Dott.ssa Carmela Russello Responsabile Area Finanziaria e Personale Dott. Giuseppe Calabrese Responsabile P. O. n. 1 Dott.ssa Gemma Faletra Responsabile P.O. n. 3 Ing. Alberto Avenia Responsabile P.O. n. 4 Ins. Gaetano Raia Responsabile P.O. n. 5 Arch. Francesco Criscenzo Responsabile P.O. n. 6 Dott.ssa Giuseppina Chianetta Responsabile P.O. n. 7 Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, RSU: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA.
Soggetti destinatari		Personale non dirigente dell'Ente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri normativi 2019/2021 e Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019 (criteri e destinazione)
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? No
Nessun rilievo		
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria		
È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Si		
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. n. 150/2009, abrogato e sostituito dal D.Lgs n. 33/2013 Si		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il contratto si riferisce alla parte normativa 2019/2021 e alla parte economica 2019.

I Parte. Inquadramento

Viene identificato l'oggetto dell'accordo.

L'oggetto del Contratto è normativo 2019/2021 e economico che disciplina l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2019, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018.

II Parte. Disciplina normativa 2019/2021

E' stato applicato il contratto integrativo normativo (cfr. paragrafo I.3 della Parte I della Circolare n. 25/2012), che, ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 21/05/2018 – Funzioni Locali, ha durata triennale (periodo 2019-2021) e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del suddetto CCNL. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere, invece, negoziati con cadenza annuale

III Parte. Lavoro straordinario.

Nell'anno 2019 l'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta pari a € **29.642,00**.

Viene concordato che le parti si incontreranno (almeno due volte l'anno) per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

IV Parte . Disciplina economica anno 2019 - Quantificazione delle risorse stabili e variabili

La quantificazione del fondo delle risorse decentrate come dalla Determina Dirigenziale n. 1334/2019, è pari a € **688.738,13** (Risorse Fisse + Variabili).

Nella quantificazione del fondo delle risorse decentrate anno 2019 si è tenuto conto:

Dell'art. 67, comma 1:

A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del C.C.N.L. del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

Dell'art. 67, comma 2 - risorse stabili

L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;

b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;

c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

Dell'art. 1 comma 236 Legge di stabilità 2016, in base alla quale "a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente";

Dell'art. 23 del d.lgs n. 75/2017 ed in particolare:

a) **comma 2** "nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato.

Della dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 21/05/2018, che, in merito all'esclusione dal limite art. 23 c.2 Dlgs 75/2017 testualmente recita: "In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2 lett a) e b), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti.";

Della deliberazione Sez. Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018, con la quale la predetta sezione ha pronunciato il seguente principio di diritto: "Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017".

V Parte Disciplina economica anno 2019 - Utilizzo delle risorse decentrate. Anno 2019

Le parti disciplinano la destinazione del fondo, per quanto riguarda le progressioni orizzontali, l'indennità di comparto, le indennità di turno, reperibilità, indennità servizio di Polizia Locale, compensi per particolari responsabilità, i compensi destinati ai messi notificatori ecc.

1) Parte stabile del fondo: istituti fissi e ricorrenti, indennità

Gli istituti fissi e ricorrenti (indennità) sono finanziati con la parte stabile del fondo.

Sono finanziate con le risorse stabili gli istituti come dalla tabella sottostante, delle somme rimaste a disposizione dopo l'attribuzione degli importi già impegnati e dovuti per le progressioni economiche orizzontali e per l'indennità di comparto,

Utilizzo Fondo parte stabile

A	TOTALE RISORSE FISSE	€ 536.067,18
B	progressioni orizzontali già in godimento	€ 266.838,17
C	- Indennità di comparto	€ 59.108,32
D	- Indennità di direzione ex 8 qualifica	€ 1.549,44
	RISORSE FISSE REGOLATE DAL CONTRATTO	€ 208.571,25
E	- Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis	€ 20.000,00
F	- Indennità specifiche responsabilità Art. 70 quinquies, c. 1,	€ 75.000,00
G	- Indennità specifiche responsabilità Art. 70 quinquies, c. 2,	€ 5.500,00
H	- Indennità di Turno Art. 23	€ 36.000,00
I	- Indennità di reperibilità Art. 24	€ 32.000,00
L	- Indennità di servizio esterno Polizia Locale Art. 56 quinquies	0
M	- Indennità di funzione Polizia Locale Art. 56 sexies	0
	TOTALE UTILIZZO PARTE STABILE	€ 168.500,00

Parte stabile somme residue.

Per l'anno 2019, per come stabilito dalle "Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica per la destinazione delle risorse decentrate" approvate con deliberazione di giunta municipale n. 86 del 28.11.2019 le residue risorse della parte stabile del fondo pari a € 40.071,25 stante le condizioni di dissesto finanziario dell'Ente saranno destinate al risanamento del bilancio comunale.

2) Parte variabile del fondo: progetti incentivanti e indennità.

Le risorse variabili del fondo sono state quantificate, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e nel caso del nostro Ente che si trova in situazione di dissesto finanziario sono state stanziare solo le quote di cui all'art. 67 comma 3, lett. c) del CCNL del 21 maggio 2018, previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni;

Sono finanziate con le risorse variabili del fondo gli incentivi come dalla tabella sottostante,

Utilizzo Fondo parte variabile

Art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018. Incentivo per funzioni tecniche - Ripartizione incentivo - Partecipano alla ripartizione del fondo previsto dall'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016 e ss.mm.ii. coloro che assumono, in rapporto alla singola attività specifica, la responsabilità diretta e personale del procedimento, subprocedimento o attività.

Visto il parere dei Revisori dei Conti sulla costituzione del fondo, possono essere liquidate solo gli incentivi che trovano finanziamento con le risorse trasferite da altri Enti, le altre somme a carico del bilancio saranno liquidate a seguito di successivo parere.

Le somme degli incentivi per funzioni tecniche saranno ripartite e liquidate dopo l'approvazione del Regolamento Comunale previsto dal D.lgs n. 50/2016 e successive modifiche ed integrazioni.

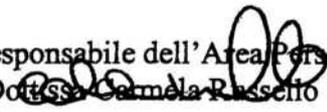
100.000,00

<p>Art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018. Risorse rimborso spese per notifiche di atti dell'amministrazione finanziaria. L'Ente destina una quota parte del rimborso spese ai messi notificatori, pari ad € 4,00 per ogni notifica di atti dell'amministrazione finanziaria, come stabilito dalla Delibera di G.M. n. 24 del 22/02/2012.(Risorsa Finanziata dall'Agenzia delle Entrate).</p>	<p>7.663,20</p>
<p>Art. 67 comma 3 lett. c) e Art. 70 comma ter del CCNL 21.5.2018. Risorse ISTAT. Gli oneri in favore del personale dell'Ente che partecipa alle rilevazioni e statistiche disposte dall'Istat trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat, confluiti nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).</p>	<p>22.528,48</p>
<p>Art. 67 comma 3 lett. c). Risorse Distretto Socio Sanitario di Agrigento L'Ente rimborsa le risorse derivanti dal progetto "HOME CAR PREMIUM 2017" finanziato totalmente dall'Inps tramite il Distretto Socio Sanitario di Agrigento (Risorse comprensive di oneri riflessi a carico dell'Ente).</p>	<p>22.478,50</p>
<p>TOTALE PARTE VARIABILE</p>	<p>152.670,18</p>

Dal presente contratto non si determinano effetti abrogativi impliciti.

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche.

Il fondo come determinato non supera il corrispondente importo dell'anno 2016.

Il Responsabile dell'Area Personale

 Dot.ssa Carmela Russo

Prot. n. 56280

Del. 18/12/2019 COMUNE DI FAVARA

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

VERBALE N. 34 DEL 19/12/2019

Il giorno diciannove del mese di dicembre dell'anno 2019 alle ore 9:30 presso gli uffici amministrativi del Comune di Favara, in Via Pio La Torre s.n., si è riunito, previa regolare convocazione, il Collegio dei Revisori dei Conti nelle persone di:

Dott. Ignazio Napoli	Presidente	Presente
Dott. Vincenzo Modica	Componente	Presente
Dott. Francesco Occhipinti	Componente	Presente

al fine di redigere il parere sulla determinazione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2019 avanzata a codesto Collegio.

VISTA l'ipotesi di Contratto Collettivo Contratto Collettivo Decentrato triennio 2019-2021;

VISTA la relazione illustrativa al Contratto Collettivo Decentrato triennio 2019-2021, "Contratto Economico per l'anno 2019";

VISTO l'art. 31 del C.C.N.L. del 22/01/2004 che disciplina il Fondo Risorse Decentrate;

VISTI il C.C.D.L. e i C.C.N.L. vigenti;

VISTA la costituzione del Fondo Risorse Decentrate anno 2019, pari a di €. 688.738,13 di cui risorse fisse €. 536.067,18 e risorse variabili €. 152.670,18;

VISTE le disposizioni di legge sui vincoli imposti al bilancio, dettati dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, che fa espresso divieto del superamento del valore del fondo dell'anno 2016;

VISTI gli artt. 67 e 68 del nuovo C.C.N.L. che prevedono il consolidamento del fondo con le sole integrazioni previste annualmente nei predetti articoli, il Collegio chiede espressamente all'Ufficio di determinare il consolidamento del fondo secondo il nuovo dettato normativo;

TENUTO CONTO che l'ipotesi di Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa anno 2019, che consta di 9 articoli, disciplina i tempi e le procedure di ripartizione del Fondo Risorse Decentrate anno 2019, pari al totale lordo costituito di €. 688.737,36 di cui Risorse Fisse €. 536.067,18 e risorse variabili €. 152.670,18, così formato:

A	TOTALE RISORSE FISSE	536.067,18
B	progressioni orizzontali già in godimento	266.838,17
C	indennità di comparto	59.108,32
D	indennità di direzione ex 8 qualifica	1.549,44
RISORSE FISSE REGOLATE DAL CONTRATTO (A)-(B+C+D)		208.571,25
E	Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis	20.000,00
F	Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies, c.1	75.000,00
G	Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies, c.2	5.500,00
H	Indennità di turno Art.23	36.000,00
I	Indennità di reperibilità art.24	32.000,00
L	Indennità di servizio esterno Polizia Locale Art. 56 quinquies	-
M	Indennità di funzione Polizia Locale Art. 56 sexies	-
TOTALE PARTE STABILE		168.500,00

VISTO che la Delegazione trattante di parte pubblica e le O.S. hanno siglato il 18/12/2019 una pre-intesa sull'ipotesi di utilizzo del Fondo anzidetto prevedendone le modalità di erogazione delle somme previste;

CONSIDERATO che la vigilanza sulla contrattazione integrativa rientra nelle competenze dell'Organo di Revisione ai sensi dell'art. 239 del Tuel, già prevista dall'art. 5, comma, del C.C.N.L. del 01/04/1999, come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. del 22/01/2004;

TENUTO CONTO CHE

- la determinazione del Fondo Risorse Decentrate per la parte stabile conferma tutti gli istituti fissi e ricorrenti e per la parte variabile prende in considerazione gli incentivi a favore del personale dipendente;
- nel bilancio trovano copertura i capitoli di spesa per quanto da concertare e gli importi delle progressioni affluiscono mensilmente nei cedolini determinando già l'impegno di spesa;
- la situazione finanziaria dell'Ente consiglia la limitazione delle spese che esulano da quelle obbligatorie per legge, il Collegio raccomanda agli Uffici di attuare ogni azione restrittiva per le obbligazioni assunte, in corso e da assumere, nella gestione delle spese anche con riferimento alla costituzione del Fondo Risorse Decentrate.

Il Collegio dei Revisori dei Conti,

Esprime

Parere favorevole sull'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2019 per la **parte stabile** e per la **parte variabile**, in relazione agli incentivi che trovano finanziamento con le risorse trasferite da altri Enti, e raccomanda all'Ente, ai sensi dell'art. 250 del Tuel, nella gestione del bilancio durante la procedura di risanamento, di applicare i principi di buona amministrazione al fine di non aggravare la posizione debitoria e mantenere la coerenza con l'ipotesi di bilancio riequilibrato predisposta dallo stesso.

Invece, il Collegio dei Revisori dei Conti esprime **parere non favorevole** sull'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2019 per la **parte variabile**, in relazione agli incentivi che trovano finanziamento con gli stanziamenti di bilancio.

Non essendovi altre questioni da trattare, la riunione termina alle ore 13:00 previa stesura del presente verbale, che viene successivamente inserito nell'apposito registro.

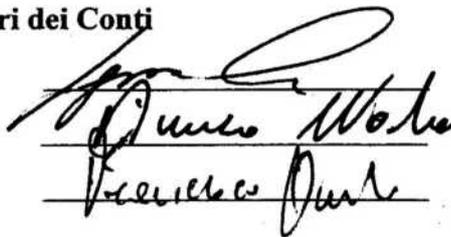
Il presente verbale letto, confermato e sottoscritto viene trasmesso al Sindaco, al Presidente del Consiglio Comunale, al Segretario Comunale al Responsabile del Servizio Finanziario dell'Ente.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. Napoli Ignazio – Presidente

Dott. Modica Vincenzo – Componente

Dott. Occhipinti Francesco – Componente





COMUNE DI FAVARA
(Provincia di Agrigento)

Contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021 ai sensi degli artt. 7 del CCNL 21/05/2018.

In data _____ a seguito degli incontri per la definizione del Contratto collettivo decentrato Integrativo del Comune di FAVARA, esperite le procedure previste dal CCNL del 21.05.2018.

Il Presidente della delegazione del Comune di FAVARA rappresentata da:

Segretario Comunale _____

La delegazione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie:

il Sig. Gaetano Manganella _____
il Sig. Mario Venzaprone _____
il Sig. Giovanni Alongi _____
il Sig. Nicolo' Zambuto _____
il Sig. Fabio Cucchiara _____
la Sig.ra Maria Argento _____
il Sig. Salvatore Sciortino _____
la Sig.ra Graziella Pisano _____
il Sig. Francesco Morgante _____
il Sig. Renato Schembri _____
il Sig. Gerlando Cognata _____
la Sig.ra Rosalia Salemi _____

la parte sindacale:

il Sig. Carlos Bonfanti, rappresentante della CISL/FPS; _____
il Sig. Fabrizio Danile, rappresentante della UIL/FPL; _____
il Sig. Giacomo Caruso, rappresentante del C.S.A _____
il Sig. Piero Aquilino, rappresentante della CIGL/FP; _____

In applicazione delle previsioni dei vigenti Contratti Collettivi Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali

A seguito degli incontri svoltisi al fine di definire i contenuti del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dei dipendenti del Comune di FAVARA, tra le Delegazioni trattanti composte per la parte pubblica dai rappresentanti dell'Amministrazione e per la componente sindacale, dai rappresentanti di R.S.U. e OO.SS. di categoria.

I POTESI CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO ANNI 2019-2020-2021

La presente ipotesi di contratto decentrato integrativo disciplina l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, viene stipulata sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle Funzioni Locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.

Esso ha efficacia dal momento della sottoscrizione, che avverrà previo atto autorizzatorio della Giunta Municipale fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

Visto il nuovo CCNL Funzioni Locali triennio 2016/2018 siglato in data 21/05/2018;

Preso atto:

- della Delibera n. 86 del 28/11/2019 con cui la Giunta Comunale ha dato gli indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica del personale di categoria per il nuovo Contratto Collettivo Decentrato integrativo 2019/2021 e per l'integrazione e distribuzione del Fondo delle risorse decentrate anno 2019, con l'obbligo di aggiornarlo con la sottoscrizione del nuovo CCNL;

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata preintesa C.C.D.I. del personale di categoria del Comune di Favara

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali, con particolare riferimento a quello del 21 maggio 2018 del nuovo comparto Funzioni Locali.

Art. 2 – Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Favara di qualifica non dirigenziale e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 01/01/2019, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Le parti si impegnano, con cadenza annuale, in relazione alla consistenza del fondo costituito e in relazione all'applicazione dei singoli istituti contrattuali, a verificare la sostenibilità delle pattuizioni del presente contratto e a procedere alle eventuali necessarie modifiche.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in

cui intervengano norme di legge o di contratto nazionale che contrastino con le disposizioni contenute nel contratto stesso. In tal caso, si applicherà l'art. 40, comma 3 quinquies del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm..

Art. 3 – Sistema delle relazioni sindacali.

1. Il sistema delle relazioni sindacali è stimato quale asse portante per l'innovazione, la qualificazione e il cambiamento della Pubblica Amministrazione, sia sotto l'aspetto partecipativo che formativo di tutto il personale dipendente, in relazione agli obiettivi dell'Amministrazione e alle strategie dell'Organo di Governo e della Direzione Generale dell'Ente. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Ferma restando la disciplina delle relazioni sindacali stabilita dalla legge e dalla contrattazione collettiva, l'Amministrazione valorizza il ruolo delle relazioni sindacali nei seguenti ambiti:

- contribuire ad armonizzare nel concreto svolgimento dei rapporti di lavoro, la realizzazione degli obiettivi di efficacia, efficienza, speditezza, economicità e trasparenza, sanciti dalla Legge 241/90 con il benessere organizzativo e la crescita professionale del personale, secondo principi di solidarietà, informazione, prevenzione e superamento dei conflitti, crescita sociale;

- contribuire ad assicurare un assetto organizzativo moderno, flessibile, professionale, adeguato alle esigenze della Città e rispondente alle esigenze della programmazione politico-amministrativa, orientato al rispetto della persona del lavoratore, alle sue attitudini e al suo ruolo, fondato sui principi cardine dell'autonomia manageriale e della responsabilità;

- assicurare la rappresentanza e la tutela dei lavoratori e dei loro specifici interessi in rapporto con le scelte, i programmi, le strategie e le azioni degli Organi di Governo, nel rispetto del vigente sistema legislativo delle competenze, dei ruoli istituzionali e secondo il metodo del dialogo e del confronto previsti dai CCNL;

- concorrere positivamente alla realizzazione di un ambiente di lavoro rispondente alla dignità del lavoro al servizio della P.A., superando le tensioni e la disparità, assicurando lo sviluppo e la partecipazione ai percorsi di carriera e di crescita professionale, la concorsualità e la trasparenza delle procedure, l'effettiva rispondenza fra ruolo e responsabilità assegnate, anche con lo sviluppo di proposte e/o studi propri circa la qualità dei servizi, le migliori modalità di soddisfacimento dell'utenza, l'indicazione di esperienze di valore significativo nel mondo delle Autonomie Locali anche sul piano della collaborazione internazionale, la promozione di convegni e incontri sul lavoro pubblico.

3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Di ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti.

Art. 4 – Ambito della contrattazione integrativa.

1. Le parti si danno reciprocamente atto e sono consapevoli che:

- a) la contrattazione decentrata integrativa non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;

b) il presente contratto integrativo non può violare i vincoli derivanti dal CCNL, sia di carattere finanziario che di ogni altro tipo.

Art. 5 – Obiettivi della contrattazione integrativa.

1. Gli obiettivi da perseguire con l'applicazione del presente contratto sono in particolare:

a) miglioramento della funzionalità dei servizi e dell'azione amministrativa nel suo complesso;

b) accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità dei dipendenti nonché valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori.

2. In tal senso le parti si danno reciprocamente atto e sono consapevoli che:

a) risulta fondamentale e prioritaria per lo sviluppo e la valorizzazione del personale dell'Ente l'incentivazione della performance individuale e organizzativa tenuto conto dei risultati conseguiti e degli esiti della valutazione della performance organizzativa in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;

b) in sede di distribuzione delle risorse decentrate, laddove ritenuto dalle parti necessario, occorre prendere in considerazione l'implementazione di metodologie perequative volte a garantire un equilibrio nella ripartizione del salario accessorio nel caso di concorrenza tra diversi incentivi previsti da disposizioni di legge e contrattuali.

Art. 6 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno 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 degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art. 7 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio – fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile della Posizione Organizzativa.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 8 – Indennità condizioni di lavoro Art. 70-bis

1- Le parti riconoscono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2 - L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 e riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto

3 - La misura di cui al comma 1 è definita sulla base dei seguenti criteri:

a) per le attività che comportano un disagio compete un'indennità giornaliera lorda pari ad € 1,50. Le prestazioni di lavoro che comportano esposizione al disagio sono le seguenti:

- addetti all'impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico. Il personale che può percepire l'indennità è quello con le mansioni di **autista di veicoli, autista di scuolabus e autista di camion.**

b) per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievole per la salute e per l'integrità personale compete un'indennità giornaliera lorda pari ad € 1,00. Le prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischio sono le seguenti:

- l'impiego di attrezzature e strumenti, azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie anche non permanenti. Il personale che può percepire l'indennità è quello appartenente al profilo di **operaio, giardiniere e manutentore;**

-manipolazione di materiale elettrico. Il personale che può percepire l'indennità è quello appartenente al profilo professionale di **elettricista;**

- manipolazione di sostanze chimiche e biologiche. Il personale che può percepire l'indennità è quello con le mansioni di **puliziere;**

- addetti alla custodia e pulizia dei cimiteri. Il personale che può percepire l'indennità è quello con le mansioni di **custode e puliziere dei cimiteri;**

- addetti alla notifica. Il personale che può percepire l'indennità è quello con le mansioni di **nesso notificatore;**

- commessi con prevalenti prestazioni di servizi esterni fra i vari plessi.

c) per le attività che comportino maneggio di valori, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore annuale dei valori maneggiati da ciascun dipendente

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Servizi che comportano maneggio valori	n. addetti	
Economato	1	
Agente Contabile Ufficio Catasto	1	
Responsabile Personale erogazione buoni pasto	1	

Coefficiente di calcolo giornaliero:

€ 1,00 Importi movimentati da € 500 a € 5000,00

€ 1,50 Importi movimentati da € 5.000,01 a € 20.000,00

€ 2,00 Importi movimentati oltre € 20.000,00

4. In caso di prestazioni che presentano alcune o tutte le attività previste (rischio, disagio, maneggio valori), l'erogazione del compenso sarà solo per una.

5. L'individuazione e comunicazione dei dipendenti interessati dal presente articolo è effettuata dal Responsabile dell'Area di appartenenza, che ne predisporrà le dovute attestazioni.

6. La presente indennità avrà decorrenza dall'anno 2019.

Art. 9 – Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018

1. Il presente articolo ha per oggetto la disciplina di specifica responsabilità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa ai sensi dell'articolo 13 e seguenti. L'indennità è incompatibile con l'indennità di funzione ex art. 56-sexies, con quella di condizioni di lavoro ex art. 70-bis e con quella di responsabilità ex art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018.

2. La presente indennità è correlata al conferimento di formale incarico di responsabile del servizio attribuito con determina sindacale.

Quantificazione annua

Categoria B € 2.000,00

Categoria C € 2.300,00

Categoria D € 2.500,00

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

4. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'assegnazione formale della responsabilità e all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti attestati dal Responsabile dell'Area di appartenenza.

5. La presente disciplina avrà decorrenza dall'anno 2019.

Art. 10 – Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018

1. Il presente articolo disciplina l'indennità che compensa le specifiche responsabilità a Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabili di tributi stabiliti dalla legge, Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, addetto all'URP e addetto ai servizi di protezione civile, che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa ai sensi dell'articolo 13 e seguenti. L'indennità è incompatibile con l'indennità di funzione ex art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018, con quella di condizioni di lavoro ex art. 70-bis e con quella di responsabilità ex art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018.

2. La presente indennità è correlata al conferimento di formale incarico attribuito con determina sindacale a seguito di rideterminazione dell'organigramma salvo espressa conferma nello stesso.

Quantificazione € 300,00 annui lordi

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

4. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'assegnazione formale della responsabilità e all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti attestati dal Responsabile dell'Area di appartenenza.

5. L'indennità spetta al personale che esercita tali responsabilità, compiti e funzioni in maniera continuativa. Si intende in maniera continuativa il personale che esercita in misura prevalente rispetto ad altre attività dell'ufficio.

6. La presente indennità avrà decorrenza dall'anno 2019.

Art. 11 - Turnazioni. Art. 23 del CCNL 21.5.2018.

1. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere, le articolazioni dei turni sono stabilite dal Responsabile dell'Area di appartenenza.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 2016/2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

L'indennità di turno è corrisposta a seguenti servizi:

Vigili urbani
Custodi cimitero

Art. 12 - Indennità di reperibilità. Art. 24 del CCNL 21.5.2018

1. Le aree di pronto intervento e le unità da destinare al servizio di reperibilità vengono definite con delibera di Giunta e le articolazioni dei turni di reperibilità sono stabilite dal Responsabile dell'Area di appartenenza.

Le aree di pronto intervento e le unità da destinare al servizio di reperibilità sono le seguenti:

Capo di gabinetto: sei turni mensili di 12 ore giornaliere.

Servizio reperibilità Polizia Municipale: **n. 3 unità genti per turno e n. 1 operaio per turno**, per un massimo di sei turni ciascuno mensili di 12 ore giornaliere.

Ufficiali di Stato Civile: **n. 2 unità** – reperibili a turno nei giorni di sabato, domenica e festivi, per un massimo di sei turni ciascuno mensili di 12 ore giornaliere.

Commessi: **n. 2 unità** - reperibili a turno nei giorni di sabato, domenica e festivi, per un massimo di sei turni ciascuno mensili di 12 ore giornaliere.

Ufficiale di Anagrafe: **n. 1 unità** - per sei turni mensili di 12 ore giornaliere

Ufficio Carte d'Identità: **n. 1 unità** - per sei turni mensili di 12 ore giornaliere

Cimitero: **n. 1 custode per turno**, per un massimo di sei turni ciascuno mensili di 12 ore giornaliere,

Il Responsabile del Cimitero sei turni mensili di 12 ore giornaliere

Protezione Civile: **n. 1 Geometra** per un massimo di sei turni ciascuno mensili di 12 ore giornaliere.

Elettricista: sei turni mensili di 12 ore giornaliere

2. L'indennità è remunerata con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso per la reperibilità.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

8. Casi di esclusione o di esonero del lavoratore dal servizio di reperibilità

Sono in ogni caso esclusi dal servizio di reperibilità:

a) i dipendenti che non possano garantire il raggiungimento della sede di lavoro entro 30 minuti dalla chiamata;

b) i lavoratori legittimamente assenti dal servizio per la sussistenza di una delle diverse cause di sospensione del rapporto di lavoro previste sia dalla legge che dal contratto collettivo (ad esempio: malattia, congedo di maternità, aspettative, ecc.). Infatti, essendo il rapporto di lavoro sospeso, il dipendente è esonerato dal suo obbligo di rendere la prestazione lavorativa per tutta la durata del periodo di sospensione. Pertanto, se il lavoratore non rende la sua prestazione ordinariamente

prevista, neppure può, evidentemente, dare la sua disponibilità, nell'ambito del periodo di reperibilità, ad eseguirla ove fosse richiesta.

c) i lavoratori in ferie, in considerazione della più forte tutela del profilo della fruizione delle ferie derivante dalle disposizioni del D.Lgs. n. 66/2003. Anche se la reperibilità non equivale alla esecuzione della prestazione lavorativa, essa incide ugualmente sul riposo e sulla piena possibilità di svago che le ferie devono garantire.

CAPO II - INDENNITA' E DISCIPLINE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 13 – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi - art. 56-ter del CCNL 21.5.2018

1. In occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di Polizia Locale per detti servizi aggiuntivi.

2. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 14 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale. Art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018

1. Il riconoscimento della indennità di servizio esterno può essere garantito solo a quel personale della polizia locale (Istruttori di vigilanza e istruttori direttivi di vigilanza) che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente in tutto l'orario di lavoro giornaliero la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterna sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale;

2. Si conviene che la presente indennità spetta se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano uguali o maggiori al 50% delle giornate lavorate nel mese o comunque siano, nel corso del mese, almeno 10 giornate lavorate in servizio esterno;

3. Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti:

a) € 1,00 lordi giornalieri per servizi esterni nel quadrante 07.00 – 22.00;

b) € 3,00 lordi giornalieri per servizi esterni nel quadrante 22:00 – 07:00;

4. L'indennità di cui al presenta articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile dell'Area Polizia Locale 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, su attestazione del Responsabile dell'Area e deve risultare da strumenti di controllo automatizzato.

7. La presente disciplina trova applicazione a far data dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo.

Art. 15 – Indennità di funzione. Art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018

1. L'indennità di funzione è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti di responsabilità al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa. L'attribuzione dell'indennità di funzione deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Sindaco e compete al personale di Polizia Locale con le funzioni di responsabile di un servizio, di vice comandante e che nei casi di assenza o impedimento del comandante ne svolge le funzioni, anche come sostituzione di incaricato di responsabile della posizione organizzativa.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenuto conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, in € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies e dell'indennità di cui all'art. 56-quinquies

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo.

CAPO III - DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 16 - Area delle posizioni organizzative. Art. 13 e successivi del CCNL 21.5.2018

1. Contenuto degli incarichi di posizione organizzativa.

a) La struttura organizzativa del Comune di Favara non prevede posti di qualifica dirigenziale e, pertanto, il Sindaco, con atto scritto e motivato, in conformità all'articolo 51, comma 3 bis, della legge n. 142/1990 come recepita in Sicilia con legge regionale n. 48/1991, nell'ambito delle risorse finanziarie previste in bilancio, può conferire, con atto di natura fiduciaria, le funzioni dirigenziali a dipendenti titolari di strutture apicali e titolari di posizione organizzativa.

b) Le Posizioni organizzative operano secondo una logica di responsabilità gestionale sostanziale, orientano al risultato le proprie prestazioni, sulla base di obiettivi specifici non direttamente collegati alla variabile tempo di lavoro. In linea con tale visione, i titolari di posizione organizzativa devono dimostrare capacità di mediazione fra efficienza procedurale ed efficacia tecnica, superando l'antinomia tra intelligenza normativa e intelligenza sistemica, laddove la prima è alla base di strategie di azione di tipo burocratico mentre la seconda implica lo sviluppo di competenze manageriali diverse.

c) L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate, le seguenti funzioni e competenze:

- la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- la gestione delle risorse umane e strumentali assegnate alla struttura di competenza e la relativa valutazione;
- la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti;
- l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente attribuito, conformemente alle vigenti disposizioni di legge.

2. Criteri per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

Ai fini del conferimento, il Sindaco individuerà i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, motivando la scelta operata, con riferimento ai seguenti criteri:

- a) **Anzianità di servizio nell'area** che si intende attribuire o nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle modalità manifestate nell'espletamento del servizio riguardo l'assenza di problematicità o eventuali cariche di demerito.
- b) **Valutazione** conseguita nell'ultimo triennio;
- c) Eventuali **procedimenti disciplinari**;
- d) **Professionalità e competenza**, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale;
- e) **Capacità di direzione e integrazione organizzativa**, espressa mediante l'assenza di situazione di contenzioso o di conflitto interpersonale.

Nel caso in cui non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine

di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

L'Area delle posizioni organizzative è disciplinata secondo i criteri stabiliti nel vigente regolamento comunale per la graduazione delle posizioni organizzative.

3. Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa.

Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.5.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446 del 1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

CAPO IV – PREMIALITA'

Art. 17 – Premi correlati alla performance

1. L'attribuzione dei premi collegati alla performance avviene a seguito del processo di misurazione e valutazione come previsto dal Sistema di valutazione della performance per il personale di categoria del Comune di Favara.

2. La somma complessivamente all'incentivazione della performance dei dipendenti di categoria viene destinata annualmente.

Premi correlati alla performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa è effettuata dal Responsabile dell'Area competente. Le risorse dedicate alla sua incentivazione vengono ripartite tra tutti i dipendenti (con esclusione del personale di categoria D con incarico di Posizione Organizzativa).

Premi correlati alla performance individuale

La valutazione della performance individuale è effettuata dal Responsabile dell'Area competente compilando la scheda di valutazione prevista dal vigente Sistema di Valutazione della Performance.

L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo nell'anno successivo in applicazione della relativa procedura di valutazione.

Capo V – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 18 – Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti che abbiano i requisiti di legge in coerenza con il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ed in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale rilevate dal Sistema di Valutazione della Performance vigente del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il dipendente:

- deve essere in possesso, alla data di decorrenza della progressione, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;
- non essere in stato di sospensione cautelare dal servizio.

3. La Progressione Economica Orizzontale avrà decorrenza dal 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 2016/2018.

Art. 19 – Metodologia di valutazione ai fini della progressione economica orizzontale

1. Per il riconoscimento della Progressione Economica Orizzontale (P.E.O.), verranno considerati gli esiti della valutazione derivanti dal Sistema di valutazione della Performance del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 20 - Incentivo per funzioni tecniche - Ripartizione incentivo - Art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018

1. Partecipano alla ripartizione del fondo previsto dall'art.113 del D.Lgs n. 50/2016 e ss.mm.ii. coloro che assumono, in rapporto alla singola attività specifica, la responsabilità diretta e personale del procedimento, subprocedimento o attività.

Le somme degli incentivi per funzioni tecniche saranno ripartite e liquidate dopo l'approvazione del Regolamento Comunale previsto dal D.lgs n. 50/2016 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 21 - Risorse ISTAT - Art. 67 comma 3 lett. c) e Art. 70 comma ter del CCNL 21.5.2018.

Gli oneri in favore del personale dell'Ente che partecipa alle rilevazioni e statistiche disposte dall'Istat trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat, confluiti nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).

Art. 22 - Risorse rimborso spese per notifiche di atti dell'amministrazione finanziaria - Art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018

L'Ente destina una quota parte del rimborso spese ai messi notificatori, pari ad € 4,00 per ogni notifica di atti dell'amministrazione finanziaria, come stabilito dalla Delibera di G.M. n. 24 del 22/02/2012.(Risorsa Finanziata dall'Agenzia delle Entrate).

Art. 23 - Risorse Distretto Socio Sanitario di Agrigento Art. 67 comma 3 lett. c)

L'Ente rimborsa le risorse derivanti dal progetto "HOME CAR PREMIUM 2017" finanziato totalmente dall'Inps tramite il Distretto Socio Sanitario di Agrigento (Risorse comprensive di oneri riflessi a carico dell'Ente).

CAPO VII – RIPARTIZIONE FONDO.

Art. 24 – Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.

2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di marzo di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 5 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.

TITOLO III – SERVIZI ESSENZIALI

CAPO I - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 25 - Campo di applicazione e finalità

1. Il presente capo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 146/90 e ss.mm.ii. in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19/09/2002 e ss.mm.ii., individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

Art. 26 - Contingenti di personale

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali è il seguente:

A. Uffici, Stato civile, anagrafe e servizio elettorale:

Per ogni ufficio:

1 Istruttore Amministrativo (cat. C)

1 Operatore di base (cat. A)

- Attività prescritta per assicurare lo svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti:

- Qualora lo sciopero cada nel periodo compreso dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino al terzo giorno successivo alla data delle elezioni:

- il 50% degli addetti

B. Attività di tutela della libertà personale e tutela della sicurezza pubblica, attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamento sanitari obbligatori, attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale, attività di pronto intervento, attività della centrale operativa

- Servizio di polizia municipale relativamente ai servizi:

n. 3 per ogni turno Agenti di Polizia Municipale

C. Servizio protezione civile:

n. 1 Funzionario tecnico

D. Servizi culturali:

- ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione:

- n. 1 Addetto ai Servizi Vari (cat. B)

D. Servizi del Personale:

- servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese:

- n. 1 Istruttore Amministrativo o Collaboratore Amministrativo

2. Nel caso in cui vengano denominati in modo diverso i profili professionali indicati nel presente articolo, si farà riferimento alla nuova denominazione.

3. I Responsabili dei Servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano, con criteri di rotazione, i nominativi del personale tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati sia alle OO.SS. locali sia ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

Art. 27 – Disciplina dei buoni pasto

Si rinvia a quanto espressamente previsto dal vigente regolamento comunale.

TITOLO IV – CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

CAPO I – Verifica del Contratto e norme finali

Art. 28 – Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti possono verificare l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

Art. 29 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 30 - Norme finali

1. 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 e ai regolamenti adottati dall'Ente non espressamente in contrasto con i CCNL. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla firma definitiva.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Per quanto concerne la responsabilità disciplinare si fa espresso richiamo al CCNL del 21.05.2018 e al codice disciplinare vigente presso il Comune di Favara.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.



COMUNE DI FAVARA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di FAVARA. Anno 2019

FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'. ANNO 2019

In data _____ a seguito degli incontri per la definizione del Contratto collettivo decentrato Integrativo del Comune di FAVARA, esperite le procedure previste dal CCNL 21/05/2018.

Il Presidente della delegazione del Comune di FAVARA rappresentata da:

Segretario Comunale _____

La delegazione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie:

il Sig. Gaetano Mangarella	_____
il Sig. Mario Venzaprone	_____
il Sig. Giovanni Alongi	_____
il Sig. Nicolo' Zambuto	_____
il Sig. Fabio Cucchiara	_____
la Sig.ra Maria Argento	_____
il Sig. Salvatore Sciortino	_____
la Sig.ra Graziella Pisano	_____
il Sig. Francesco Morgante	_____
il Sig. Renato Schembri	_____
il Sig. Gerlando Cognata	_____
la Sig.ra Rosalia Salemi	_____

la parte sindacale:

- 1) Il Sig. Carlos Bonfanti, rappresentante della CISL/FPS; _____
- 2) il Sig. Fabrizio Danile, rappresentante della UIL/FPL; _____
- 3) il Sig. Giacomo Caruso, rappresentante del C.S.A _____
- 4) il Sig. Piero Aquilino, rappresentante della CIGL/FP; _____

IPOTESI

FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'. ANNO 2019

1. Oggetto dell'accordo decentrato integrativo

La presente ipotesi di contratto decentrato integrativo disciplina l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2019, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018.

Esso ha efficacia dal momento della sottoscrizione, che avverrà previo atto autorizzatorio della Giunta Municipale e parere del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi con il bilancio comunale, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

2. Lavoro straordinario

Nell'anno 2019 l'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta pari a € 29.642,00 (Delibera di Giunta Municipale n. 06 del 27.02.2019).

Le parti si incontreranno (almeno due volte l'anno) per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

Dopo la quantificazione del fondo per il lavoro straordinario da parte della Giunta comunale, il Segretario Generale provvederà ad assegnare i budget ai responsabili di settore.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di P.O. e dovrà essere debitamente motivata.

All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.

3. Utilizzo delle risorse decentrate. Anno 2019

Le risorse decentrate per l'anno 2019, come da determina dirigenziale n. 1334 del 28.10.2019 vengono quantificate in € 688.738,13 (Risorse Fisse € 536.067,95 + Variabili € 152.670,18).

Utilizzo Fondo parte stabile

A	TOTALE RISORSE FISSE	€ 536.067,18
B	progressioni orizzontali già in godimento	€ 266.838,17
C	- Indennità di comparto	€ 59.108,32
D	- Indennità di direzione ex 8 qualifica	€ 1.549,44
	RISORSE FISSE REGOLATE DAL CONTRATTO	€ 208.571,25
E	- Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis	€ 20.000,00
F	- Indennità specifiche responsabilità Art. 70 quinquies, c. 1,	€ 75.000,00
G	- Indennità specifiche responsabilità Art. 70 quinquies, c. 2,	€ 5.500,00
H	- Indennità di Turno Art. 23	€ 36.000,00
I	- Indennità di reperibilità Art. 24	€ 32.000,00
L	- Indennità di servizio esterno Polizia Locale Art. 56 quinquies	0
M	- Indennità di funzione Polizia Locale Art. 56 sexies	0
	TOTALE PARTE STABILE	€ 168.500,00

Parte stabile somme residue.

Per l'anno 2019, per come stabilito dalle "Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica per la destinazione delle risorse decentrate" approvate con deliberazione di giunta municipale n. 86 del 28.11.2019 le residue risorse della parte stabile del fondo pari a € 40.071,25 stante le condizioni di dissesto finanziario dell'Ente saranno destinate al risanamento del bilancio comunale.

Utilizzo Fondo parte variabile

<p>Art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018. Incentivo per funzioni tecniche - Ripartizione incentivo - Partecipano alla ripartizione del fondo previsto dall'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016 e ss.mm.ii. coloro che assumono, in rapporto alla singola attività specifica, la responsabilità diretta e personale del procedimento, subprocedimento o attività.</p> <p>Visto il parere dei Revisori dei Conti possono essere liquidati solo gli incentivi che trovano finanziamento con le risorse trasferite da altri Enti.</p> <p>Le somme degli incentivi per funzioni tecniche saranno ripartite e liquidate dopo l'approvazione del Regolamento Comunale previsto dal D.lgs n. 50/2016 e successive modifiche ed integrazioni.</p>	100.000,00
---	-------------------

<p>Art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018. Risorse rimborso spese per notifiche di atti dell'amministrazione finanziaria. L'Ente destina una quota parte del rimborso spese ai messi notificatori, pari ad € 4,00 per ogni notifica di atti dell'amministrazione finanziaria, come stabilito dalla Delibera di G.M. n. 24 del 22/02/2012.(Risorsa Finanziata dall'Agenzia delle Entrate).</p>	7.663,20
<p>Art. 67 comma 3 lett. c) e Art. 70 comma ter del CCNL 21.5.2018. Risorse ISTAT. Gli oneri in favore del personale dell'Ente che partecipa alle rilevazioni e statistiche disposte dall'Istat trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat, confluiti nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).</p>	22.528,48
<p>Art. 67 comma 3 lett. c). Risorse Distretto Socio Sanitario di Agrigento L'Ente rimborsa le risorse derivanti dal progetto "HOME CAR PREMIUM 2017" finanziato totalmente dall'Inps tramite il Distretto Socio Sanitario di Agrigento (Risorse comprensive di oneri riflessi a carico dell'Ente).</p>	22.478,50
<p>TOTALE PARTE VARIABILE</p>	152.670,18

1. Indennità condizioni di lavoro. Art. 70 bis del CCNL 21.05.2018

L'indennità "condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività e riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto

La misura dell'indennità di condizioni lavoro è così definita:

- a) per le attività che comportano un disagio compete un'indennità giornaliera lorda pari ad € 1,50.
- b) per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievole per la salute e per l'integrità personale compete un'indennità giornaliera lorda pari ad € 1,00.
- c) per le attività che comportino maneggio di valori, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore annuale dei valori maneggiati da ciascun dipendente

Coefficiente di calcolo giornaliero:

- € 1,00 Importi movimentati da € 500,00 a € 5.000,00
 € 1,50 Importi movimentati da € 5.000,01 a € 20.000,00
 € 2,00 Importi movimentati oltre € 20.000,00

Le prestazioni di lavoro che permettono la remunerazione dell'indennità di condizioni di lavoro sono quelli stabiliti dal Contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021.

TOTALE RISORSE	€ 20.000,00
-----------------------	--------------------

2. Indennità per specifiche responsabilità. Art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 21.05.2018

L'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa ai sensi dell'articolo 13 e seguenti. L'indennità è incompatibile con l'indennità di funzione ex art. 56-sexies, con quella di condizioni di lavoro ex art. 70-bis e con quella di responsabilità ex art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018.

La presente indennità è correlata al conferimento di formale incarico di responsabile del servizio attribuito con determina sindacale.

Quantificazione annua : Categoria B € 2.000,00, Categoria C € 2.300,00, Categoria D € 2.500,00

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità è collegata all'assegnazione formale della responsabilità e all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti attestati dal Responsabile dell'Area di appartenenza.

TOTALE RISORSE	€ 75.000,00
-----------------------	--------------------

3. Indennità per specifiche responsabilità. Art. 70 quinquies, comma 2 CCNL 21.05.2018

L'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018 è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano le seguenti specifiche responsabilità: Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale, Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, addetto all'URP e addetto ai servizi di protezione civile, che non risulti incaricato di

Posizione Organizzativa ai sensi dell'articolo 13 e seguenti. L'indennità è incompatibile con l'indennità di funzione ex art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018, con quella di condizioni di lavoro ex art. 70-bis e con quella di responsabilità ex art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018.

La presente indennità è correlata al conferimento di formale incarico attribuito con determina sindacale, a seguito di rideterminazione dell'organigramma salvo espressa conferma nello stesso.

Quantificazione € 300,00 annui lordi.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità è collegata all'assegnazione formale della responsabilità e all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti attestati dal Responsabile dell'Area di appartenenza.

L'indennità spetta al personale che esercita tali responsabilità, compiti e funzioni in maniera continuativa. Si intende in maniera continuativa il personale che esercita in misura prevalente rispetto ad altre attività dell'ufficio.

TOTALE RISORSE	€ 5.500,00
-----------------------	-------------------

4. Indennità di turnazione. Art. 23 del CCNL 21.5.2018

L'indennità di turno è corrisposta ai seguenti servizi:

	Somme stanziare
Vigili urbani	
Addetti cimitero	
TOTALE	€ 36.000,00

Le prestazioni di lavoro che permettono la remunerazione dell'indennità di turno sono quelli stabiliti dal Contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021.

5. Indennità di reperibilità. Art. 24 del CCNL 21.5.2018

Le aree di pronto intervento e le unità da destinare al servizio di reperibilità vengono definite con delibera di Giunta e le articolazioni dei turni di reperibilità sono stabilite dal Responsabile dell'Area di appartenenza.

Le aree di pronto intervento e le unità da destinare al servizio di reperibilità sono le seguenti:

Capo di gabinetto: sei turni mensili di 12 ore giornaliere.

Polizia Municipale: **n. 3 Agenti di Polizia Municipale per turno ed n. 1 operaio per turno**, per un massimo di sei turni ciascuno mensili di 12 ore giornaliere.

Ufficiali di Stato Civile: **n. 2 unità** – reperibili a turno nei giorni di sabato, domenica e festivi, per un massimo di sei turni ciascuno mensili di 12 ore giornaliere.

Commessi: **n. 2 unità** - reperibili a turno nei giorni di sabato, domenica e festivi, per un massimo di sei turni ciascuno mensili di 12 ore giornaliere.

Ufficiale di Anagrafe: **n. 1 unità** - per sei turni mensili di 12 ore giornaliere

Ufficio Carte d'Identità: **n. 1 unità** - per sei turni mensili di 12 ore giornaliere

Cimitero: **n. 1 custode per turno**, per un massimo di sei turni ciascuno mensili di 12 ore giornaliere,

Il Responsabile del Cimitero sei turni mensili di 12 ore giornaliere

Servizio di Protezione Civile: **n. 1 Geometra per turno** per un massimo di sei turni ciascuno mensili di 12 ore giornaliere.

Elettricista: sei turni mensili di 12 ore giornaliere

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda al Contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021.

TOTALE RISORSE	€ 32.000,00
-----------------------	--------------------

6. Indennità di servizio esterno Polizia Locale. Art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018

Il riconoscimento della indennità di servizio esterno è garantito al personale della polizia locale (Istruttori di vigilanza e istruttori direttivi di vigilanza) che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente in tutto l'orario di lavoro giornaliero la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterna sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale;

Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti:

a) € 1,00 lordi giornalieri per servizi esterni nel quadrante 07.00 – 22.00;

b) € 3,00 lordi giornalieri per servizi esterni nel quadrante 22:00 – 07:00;

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda al Contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021.

La presente disciplina trova applicazione a far data dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo.

TOTALE RISORSE	€ 0
-----------------------	------------

7. Indennità di funzione Polizia Locale. Art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018

L'indennità di funzione è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti di responsabilità al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa. L'attribuzione dell'indennità di funzione deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Sindaco e compete al personale di Polizia Locale con la duplice funzione di responsabile di servizio e vice comandante e che nei casi di assenza o impedimento del comandante ne svolge le funzioni, anche come sostituzione di incaricato di responsabile della posizione organizzativa.

L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenuto conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, in € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda al Contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021.

La presente disciplina trova applicazione a far data dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo.

TOTALE RISORSE	€ 0
-----------------------	------------

8. Utilizzo Risorse variabili.

Le risorse variabili sopra individuate sono utilizzate nel rispetto delle norme che le finanziano e nei limiti degli importi indicati.

9. Disposizioni finali

Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di marzo di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 5 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende operativo ed efficace dal momento della sottoscrizione definitiva, fatte salve le indennità da corrispondere per l'espletamento di funzioni già autorizzate e svolte nel rispetto delle somme già stanziare con il presente contratto.

La sottoscrizione avverrà previo atto autorizzatorio della Giunta Municipale e parere del Collegio dei Revisori dei Conti.



COMUNE DI FAVARA
(Provincia di Agrigento)

Contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021 ai sensi degli artt. 7 del CCNL 21/05/2018.

In data 10-12-2018 a seguito degli incontri per la definizione del Contratto collettivo decentrato Integrativo del Comune di FAVARA, esperite le procedure previste dal CCNL del 21.05.2018.

Il Presidente della delegazione del Comune di FAVARA rappresentata da:

Segretario Comunale Simele Nicosia

La delegazione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie:

- il Sig. Gaetano Manganello
- il Sig. Mario Venzaprone
- il Sig. Giovanni Alongi
- il Sig. Nicolo' Zambuto
- il Sig. Fabio Cucchiara
- la Sig.ra Maria Argento
- il Sig. Salvatore Sciortino
- la Sig.ra Graziella Pisano
- il Sig. Francesco Morgante
- il Sig. Renato Schembri
- il Sig. Gerlando Cognata
- la Sig.ra Rosalia Salemi

Manganello Gaetano
Venzaprone Mario
Zambuto Nicolo'
Cucchiara Fabio
Argento Maria
Sciortino Salvatore
Pisano Graziella
Morgante Francesco
Schembri Renato
Cognata Gerlando
Salemi Rosalia

la parte sindacale:

- la Sig. Floriana Russo, rappresentante della L/FPS;
- il Sig. Fabrizio Danile, rappresentante della UIL/FPL;
- il Sig. Giacomo Caruso, rappresentante del C.S.A
- il Sig. Piero Aquilino, rappresentante della CIGL/FP;

Floriana Russo
Fabrizio Danile
Giacomo Caruso
Piero Aquilino

(Handwritten signatures and initials on the right side of the page)

In applicazione delle previsioni dei vigenti Contratti Collettivi Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali

A seguito degli incontri svoltisi al fine di definire i contenuti del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dei dipendenti del Comune di FAVARA, tra le Delegazioni trattanti composte per la parte pubblica dai rappresentanti dell'Amministrazione e per la componente sindacale, dai rappresentanti di R.S.U. e OO.SS. di categoria.

IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO ANNI 2019-2020-2021

La presente ipotesi di contratto decentrato integrativo disciplina l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, viene stipulata sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle Funzioni Locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.

Esso ha efficacia dal momento della sottoscrizione, che avverrà previo atto autorizzatorio della Giunta Municipale fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

Visto il nuovo CCNL Funzioni Locali triennio 2016/2018 siglato in data 21/05/2018;

Preso atto:

- della Delibera n. 86 del 28/11/2019 con cui la Giunta Comunale ha dato gli indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica del personale di categoria per il nuovo Contratto Collettivo Decentrato integrativo 2019/2021 e per l'integrazione e distribuzione del Fondo delle risorse decentrate anno 2019, con l'obbligo di aggiornarlo con la sottoscrizione del nuovo CCNL;

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata preintesa C.C.D.I. del personale di categoria del Comune di Favara

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten initials: SR, Mo]

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

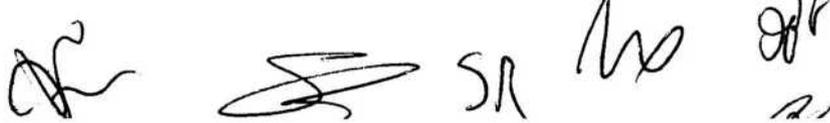
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali, con particolare riferimento a quello del 21 maggio 2018 del nuovo comparto Funzioni Locali.

Art. 2 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Favara di qualifica non dirigenziale e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 01/01/2019, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Le parti si impegnano, con cadenza annuale, in relazione alla consistenza del fondo costituito e in relazione all'applicazione dei singoli istituti contrattuali, a verificare la sostenibilità delle pattuizioni del presente contratto e a procedere alle eventuali necessarie modifiche.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in

 SR

cui intervengano norme di legge o di contratto nazionale che contrastino con le disposizioni contenute nel contratto stesso. In tal caso, si applicherà l'art. 40, comma 3 quinquies del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm..

Art. 3 – Sistema delle relazioni sindacali.

1. Il sistema delle relazioni sindacali è stimato quale asse portante per l'innovazione, la qualificazione e il cambiamento della Pubblica Amministrazione, sia sotto l'aspetto partecipativo che formativo di tutto il personale dipendente, in relazione agli obiettivi dell'Amministrazione e alle strategie dell'Organo di Governo e della Direzione Generale dell'Ente. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Ferma restando la disciplina delle relazioni sindacali stabilita dalla legge e dalla contrattazione collettiva, l'Amministrazione valorizza il ruolo delle relazioni sindacali nei seguenti ambiti:

- contribuire ad armonizzare nel concreto svolgimento dei rapporti di lavoro, la realizzazione degli obiettivi di efficacia, efficienza, speditezza, economicità e trasparenza, sanciti dalla Legge 241/90 con il benessere organizzativo e la crescita professionale del personale, secondo principi di solidarietà, informazione, prevenzione e superamento dei conflitti, crescita sociale;

- contribuire ad assicurare un assetto organizzativo moderno, flessibile, professionale, adeguato alle esigenze della Città e rispondente alle esigenze della programmazione politico-amministrativa, orientato al rispetto della persona del lavoratore, alle sue attitudini e al suo ruolo, fondato sui principi cardine dell'autonomia manageriale e della responsabilità;

- assicurare la rappresentanza e la tutela dei lavoratori e dei loro specifici interessi in rapporto con le scelte, i programmi, le strategie e le azioni degli Organi di Governo, nel rispetto del vigente sistema legislativo delle competenze, dei ruoli istituzionali e secondo il metodo del dialogo e del confronto previsti dai CCNL;

- concorrere positivamente alla realizzazione di un ambiente di lavoro rispondente alla dignità del lavoro al servizio della P.A., superando le tensioni e la disparità, assicurando lo sviluppo e la partecipazione ai percorsi di carriera e di crescita professionale, la concorsualità e la trasparenza delle procedure, l'effettiva rispondenza fra ruolo e responsabilità assegnate, anche con lo sviluppo di proposte e/o studi propri circa la qualità dei servizi, le migliori modalità di soddisfacimento dell'utenza, l'indicazione di esperienze di valore significativo nel mondo delle Autonomie Locali anche sul piano della collaborazione internazionale, la promozione di convegni e incontri sul lavoro pubblico.

3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Di ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti.

Art. 4 – Ambito della contrattazione integrativa.

1. Le parti si danno reciprocamente atto e sono consapevoli che:

a) la contrattazione decentrata integrativa non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;



b) il presente contratto integrativo non può violare i vincoli derivanti dal CCNL, sia di carattere finanziario che di ogni altro tipo.

Art. 5 – Obiettivi della contrattazione integrativa.

1. Gli obiettivi da perseguire con l'applicazione del presente contratto sono in particolare:

- a) miglioramento della funzionalità dei servizi e dell'azione amministrativa nel suo complesso;
- b) accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità dei dipendenti nonché valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori.

2. In tal senso le parti si danno reciprocamente atto e sono consapevoli che:

- a) risulta fondamentale e prioritaria per lo sviluppo e la valorizzazione del personale dell'Ente l'incentivazione della performance individuale e organizzativa tenuto conto dei risultati conseguiti e degli esiti della valutazione della performance organizzativa in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- b) in sede di distribuzione delle risorse decentrate, laddove ritenuto dalle parti necessario, occorre prendere in considerazione l'implementazione di metodologie perequative volte a garantire un equilibrio nella ripartizione del salario accessorio nel caso di concorrenza tra diversi incentivi previsti da disposizioni di legge e contrattuali.

Art. 6 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno 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 degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

Art. 7 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio - fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile della Posizione Organizzativa.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro Art. 70-bis

- 1- Le parti riconoscono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
- a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
- 2 - L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 e riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto

3 - La misura di cui al comma 1 è definita sulla base dei seguenti criteri:

a) per le attività che comportano un disagio compete un'indennità giornaliera lorda pari ad € 1,50. Le prestazioni di lavoro che comportano esposizione al disagio sono le seguenti:

- addetti all'impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico. Il personale che può percepire l'indennità è quello con le mansioni di **autista di veicoli, autista di scuolabus e autista di camion.**

b) per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievole per la salute e per l'integrità personale compete un'indennità giornaliera lorda pari ad € 1,00. Le prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischio sono le seguenti:

- l'impiego di attrezzature e strumenti, azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie anche non permanenti. Il personale che può percepire l'indennità è quello appartenente al profilo di **operaio, giardiniere e manutentore;**

-manipolazione di materiale elettrico. Il personale che può percepire l'indennità è quello appartenente al profilo professionale di **elettricista;**

- manipolazione di sostanze chimiche e biologiche. Il personale che può percepire l'indennità è quello con le mansioni di **puliziere;**

- addetti alla custodia e pulizia dei cimiteri. Il personale che può percepire l'indennità è quello con le mansioni di **custode e puliziere dei cimiteri;**

- addetti alla notifica. Il personale che può percepire l'indennità è quello con le mansioni di **messaggio notificatore;**

- commessi con prevalenti prestazioni di servizi esterni fra i vari plessi.

c) per le attività che comportino maneggio di valori, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore annuale dei valori maneggiati da ciascun dipendente

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Servizi che comportano maneggio valori	n. addetti	
Economato	1	
Agente Contabile Ufficio Catasto	1	
Responsabile Personale erogazione buoni pasto	1	

Coefficiente di calcolo giornaliero:

- € 1,00 Importi movimentati da € 500 a € 5000,00
- € 1,50 Importi movimentati da € 5.000,01 a € 20.000,00
- € 2,00 Importi movimentati oltre € 20.000,00

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including names like 'SR', 'G', 'M', 'R', 'B', 'A', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z']

4. In caso di prestazioni che presentano alcune o tutte le attività previste (rischio, disagio, maneggio valori), l'erogazione del compenso sarà solo per una.

5. L'individuazione e comunicazione dei dipendenti interessati dal presente articolo è effettuata dal Responsabile dell'Area di appartenenza, che ne predisporrà le dovute attestazioni.

6. La presente indennità avrà decorrenza dall'anno 2019.

Art. 9 – Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018

1. Il presente articolo ha per oggetto la disciplina di specifica responsabilità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa ai sensi dell'articolo 13 e seguenti. L'indennità è incompatibile con l'indennità di funzione ex art. 56-sexies, con quella di condizioni di lavoro ex art. 70-bis e con quella di responsabilità ex art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018.

2. La presente indennità è correlata al conferimento di formale incarico di responsabile del servizio attribuito con determina sindacale.

Quantificazione annua

Categoria B € 2.000,00

Categoria C € 2.300,00

Categoria D € 2.500,00

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

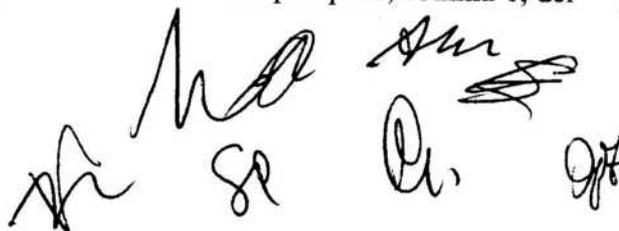
Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

4. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'assegnazione formale della responsabilità e all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti attestati dal Responsabile dell'Area di appartenenza.

5. La presente disciplina avrà decorrenza dall'anno 2019.

Art. 10 – Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018

1. Il presente articolo disciplina l'indennità che compensa le specifiche responsabilità a Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabili di tributi stabiliti dalla legge, Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, addetto all'URP e addetto ai servizi di protezione civile, che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa ai sensi dell'articolo 13 e seguenti. L'indennità è incompatibile con l'indennità di funzione ex art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018, con quella di condizioni di lavoro ex art. 70-bis e con quella di responsabilità ex art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018.



2. La presente indennità è correlata al conferimento di formale incarico attribuito con determina sindacale a seguito di rideterminazione dell'organigramma salvo espressa conferma nello stesso.

Quantificazione € 300,00 annui lordi

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

4. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'assegnazione formale della responsabilità e all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti attestati dal Responsabile dell'Area di appartenenza.

5. L'indennità spetta al personale che esercita tali responsabilità, compiti e funzioni in maniera continuativa. Si intende in maniera continuativa il personale che esercita in misura prevalente rispetto ad altre attività dell'ufficio.

6. La presente indennità avrà decorrenza dall'anno 2019.

Art. 11 - Turnazioni. Art. 23 del CCNL 21.5.2018.

1. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere, le articolazioni dei turni sono stabilite dal Responsabile dell'Area di appartenenza.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin of the document. From top to bottom, there are several distinct marks, including what appears to be a signature starting with 'M', another starting with 'D', a large stylized signature, and several smaller initials or marks at the bottom.

A cluster of handwritten signatures and initials at the bottom of the page. It includes several overlapping marks, some resembling initials like 'M', 'S', and 'A', and others that are more complex signatures.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 2016/2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

L'indennità di turno è corrisposta a seguenti servizi:

Vigili urbani
Custodi cimitero

Art. 12 - Indennità di reperibilità. Art. 24 del CCNL 21.5.2018

1. Le aree di pronto intervento e le unità da destinare al servizio di reperibilità vengono definite con delibera di Giunta e le articolazioni dei turni di reperibilità sono stabilite dal Responsabile dell'Area di appartenenza.

Le aree di pronto intervento e le unità da destinare al servizio di reperibilità sono le seguenti:

Capo di gabinetto: sei turni mensili di 12 ore giornaliere.

Servizio reperibilità Polizia Municipale: **n. 3 unità genti per turno e n. 1 operaio per turno**, per un massimo di sei turni ciascuno mensili di 12 ore giornaliere.

Ufficiali di Stato Civile: **n. 2 unità** - reperibili a turno nei giorni di sabato, domenica e festivi, per un massimo di sei turni ciascuno mensili di 12 ore giornaliere.

Commessi: **n. 2 unità** - reperibili a turno nei giorni di sabato, domenica e festivi, per un massimo di sei turni ciascuno mensili di 12 ore giornaliere.

Ufficiale di Anagrafe: **n. 1 unità** - per sei turni mensili di 12 ore giornaliere

Ufficio Carte d'Identità: **n. 1 unità** - per sei turni mensili di 12 ore giornaliere

[Handwritten signatures and initials]

Cimitero:
mensili di 12 ore giornaliere,

n. 1 custode per turno, per un massimo di sei turni ciascuno

Il Responsabile del Cimitero sei turni mensili di 12 ore giornaliere

Protezione Civile:
giornaliere.

n. 1 **Geometra** per un massimo di sei turni ciascuno mensili di 12 ore

Elettricista: sei turni mensili di 12 ore giornaliere

2. L'indennità è remunerata con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso per la reperibilità.

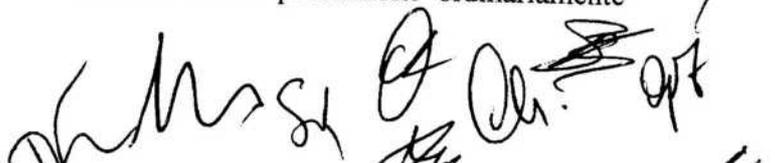
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

8. Casi di esclusione o di esonero del lavoratore dal servizio di reperibilità

Sono in ogni caso esclusi dal servizio di reperibilità:

a) i dipendenti che non possano garantire il raggiungimento della sede di lavoro entro 30 minuti dalla chiamata;

b) i lavoratori legittimamente assenti dal servizio per la sussistenza di una delle diverse cause di sospensione del rapporto di lavoro previste sia dalla legge che dal contratto collettivo (ad esempio: malattia, congedo di maternità, aspettative, ecc.). Infatti, essendo il rapporto di lavoro sospeso, il dipendente è esonerato dal suo obbligo di rendere la prestazione lavorativa per tutta la durata del periodo di sospensione. Pertanto, se il lavoratore non rende la sua prestazione ordinariamente



prevista, neppure può, evidentemente, dare la sua disponibilità, nell'ambito del periodo di reperibilità, ad eseguirla ove fosse richiesta.

c) i lavoratori in ferie, in considerazione della più forte tutela del profilo della fruizione delle ferie derivante dalle disposizioni del D.Lgs. n. 66/2003. Anche se la reperibilità non equivale alla esecuzione della prestazione lavorativa, essa incide ugualmente sul riposo e sulla piena possibilità di svago che le ferie devono garantire.

CAPO II - INDENNITA' E DISCIPLINE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 13 – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi - art. 56-ter del CCNL 21.5.2018

1. In occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di Polizia Locale per detti servizi aggiuntivi.

2. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascriversi anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 14 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale. Art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018

1. Il riconoscimento della indennità di servizio esterno può essere garantito solo a quel personale della polizia locale (Istruttori di vigilanza e istruttori direttivi di vigilanza) che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente in tutto l'orario di lavoro giornaliero la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterna sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale;

2. Si conviene che la presente indennità spetta se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano uguali o maggiori al 50% delle giornate lavorate nel mese o comunque siano, nel corso del mese, almeno 10 giornate lavorate in servizio esterno;

3. Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti:

a) € 1,00 lordi giornalieri per servizi esterni nel quadrante 07.00 – 22.00;

b) € 3,00 lordi giornalieri per servizi esterni nel quadrante 22:00 – 07:00;

4. L'indennità di cui al presenta articolo:



- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile dell'Area Polizia Locale 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, su attestazione del Responsabile dell'Area e deve risultare da strumenti di controllo automatizzato.

7. La presente disciplina trova applicazione a far data dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo.

Art. 15 – Indennità di funzione. Art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018

1. L'indennità di funzione è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti di responsabilità al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa. L'attribuzione dell'indennità di funzione deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Sindaco e compete al personale di Polizia Locale con le funzioni di responsabile di un servizio, di vice comandante e che nei casi di assenza o impedimento del comandante ne svolge le funzioni, anche come sostituzione di incaricato di responsabile della posizione organizzativa.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenuto conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, in € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies e dell'indennità di cui all'art. 56-quinquies

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo.

CAPO III - DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 16 - Area delle posizioni organizzative. Art. 13 e successivi del CCNL 21.5.2018

1. Contenuto degli incarichi di posizione organizzativa.

- a) La struttura organizzativa del Comune di Favara non prevede posti di qualifica dirigenziale e, pertanto, il Sindaco, con atto scritto e motivato, in conformità all'articolo 51, comma 3 bis, della legge n. 142/1990 come recepita in Sicilia con legge regionale n. 48/1991, nell'ambito delle risorse finanziarie previste in bilancio, può conferire, con atto di natura fiduciaria, le funzioni dirigenziali a dipendenti titolari di strutture apicali e titolari di posizione organizzativa.
- b) Le Posizioni organizzative operano secondo una logica di responsabilità gestionale sostanziale, orientano al risultato le proprie prestazioni, sulla base di obiettivi specifici non direttamente collegati alla variabile tempo di lavoro. In linea con tale visione, i titolari di posizione organizzativa devono dimostrare capacità di mediazione fra efficienza procedurale ed efficacia tecnica, superando l'antinomia tra intelligenza normativa e intelligenza sistemica, laddove la prima è alla base di strategie di azione di tipo burocratico mentre la seconda implica lo sviluppo di competenze manageriali diverse.
- c) L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate, le seguenti funzioni e competenze:
- la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - la gestione delle risorse umane e strumentali assegnate alla struttura di competenza e la relativa valutazione;
 - la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti;
 - l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente attribuito, conformemente alle vigenti disposizioni di legge.

2. Criteri per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

Ai fini del conferimento, il Sindaco individuerà i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, motivando la scelta operata, con riferimento ai seguenti criteri:

- a) **Anzianità di servizio nell'area** che si intende attribuire o nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle modalità manifestate nell'espletamento del servizio riguardo l'assenza di problematicità o eventuali cariche di demerito.
- b) **Valutazione** conseguita nell'ultimo triennio;
- c) Eventuali **procedimenti disciplinari**;
- d) **Professionalità e competenza**, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale;
- e) **Capacità di direzione e integrazione organizzativa**, espressa mediante l'assenza di situazione di contenzioso o di conflitto interpersonale.

Nel caso in cui non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine

[Handwritten signatures and initials]

di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

L'Area delle posizioni organizzative è disciplinata secondo i criteri stabiliti nel vigente regolamento comunale per la graduazione delle posizioni organizzative.

3. Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa.

Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.5.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446 del 1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

CAPO IV – PREMIALITA'

Art. 17 – Premi correlati alla performance

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

1. L'attribuzione dei premi collegati alla performance avviene a seguito del processo di misurazione e valutazione come previsto dal Sistema di valutazione della performance per il personale di categoria del Comune di Favara.

2. La somma complessivamente all'incentivazione della performance dei dipendenti di categoria viene destinata annualmente.

Premi correlati alla performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa è effettuata dal Responsabile dell'Area competente. Le risorse dedicate alla sua incentivazione vengono ripartite tra tutti i dipendenti (con esclusione del personale di categoria D con incarico di Posizione Organizzativa).

Premi correlati alla performance individuale

La valutazione della performance individuale è effettuata dal Responsabile dell'Area competente compilando la scheda di valutazione prevista dal vigente Sistema di Valutazione della Performance.

L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo nell'anno successivo in applicazione della relativa procedura di valutazione.

Capo V – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 18 – Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti che abbiano i requisiti di legge in coerenza con il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ed in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale rilevate dal Sistema di Valutazione della Performance vigente del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il dipendente:

- deve essere in possesso, alla data di decorrenza della progressione, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;
- non essere in stato di sospensione cautelare dal servizio.

3. La Progressione Economica Orizzontale avrà decorrenza dal 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 2016/2018.

Art. 19 – Metodologia di valutazione ai fini della progressione economica orizzontale

1. Per il riconoscimento della Progressione Economica Orizzontale (P.E.O.), verranno considerati gli esiti della valutazione derivanti dal Sistema di valutazione della Performance del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 20 - Incentivo per funzioni tecniche - Ripartizione incentivo - Art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018

1. Partecipano alla ripartizione del fondo previsto dall'art.113 del D.Lgs n. 50/2016 e ss.mm.ii. coloro che assumono, in rapporto alla singola attività specifica, la responsabilità diretta e personale del procedimento, subprocedimento o attività.

Le somme degli incentivi per funzioni tecniche saranno ripartite e liquidate dopo l'approvazione del Regolamento Comunale previsto dal D.lgs n. 50/2016 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 21 - Risorse ISTAT - Art. 67 comma 3 lett. c) e Art. 70 comma ter del CCNL 21.5.2018.

Gli oneri in favore del personale dell'Ente che partecipa alle rilevazioni e statistiche disposte dall'Istat trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat, confluiti nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).

Art. 22 - Risorse rimborso spese per notifiche di atti dell'amministrazione finanziaria - Art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018

L'Ente destina una quota parte del rimborso spese ai messi notificatori, pari ad € 4,00 per ogni notifica di atti dell'amministrazione finanziaria, come stabilito dalla Delibera di G.M. n. 24 del 22/02/2012.(Risorsa Finanziata dall'Agenzia delle Entrate).

Art. 23 - Risorse Distretto Socio Sanitario di Agrigento Art. 67 comma 3 lett. c)

L'Ente rimborsa le risorse derivanti dal progetto "HOME CAR PREMIUM 2017" finanziato totalmente dall'Inps tramite il Distretto Socio Sanitario di Agrigento (Risorse comprensive di oneri riflessi a carico dell'Ente).

CAPO VII – RIPARTIZIONE FONDO.

Art. 24 – Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.

2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di marzo di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 5 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.



TITOLO III – SERVIZI ESSENZIALI

CAPO I - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 25 - Campo di applicazione e finalità

1. Il presente capo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 146/90 e ss.mm.ii. in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19/09/2002 e ss.mm.ii., individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

Art. 26 - Contingenti di personale

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali è il seguente:

A. Uffici, Stato civile, anagrafe e servizio elettorale:

Per ogni ufficio:

1 Istruttore Amministrativo (cat. C)

1 Operatore di base (cat. A)

- Attività prescritta per assicurare lo svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti:

- Qualora lo sciopero cada nel periodo compreso dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino al terzo giorno successivo alla data delle elezioni:

- il 50% degli addetti

B. Attività di tutela della libertà personale e tutela della sicurezza pubblica, attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamento sanitari obbligatori, attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale, attività di pronto intervento, attività della centrale operativa

- Servizio di polizia municipale relativamente ai servizi:

n. 3 per ogni turno Agenti di Polizia Municipale

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top right, a signature below it, a signature below that, a signature below that, and several initials at the bottom right.

C. Servizio protezione civile:

n. 1 Funzionario tecnico

D. Servizi culturali:

- ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione:

- n. 1 Addetto ai Servizi Vari (cat. B)

D. Servizi del Personale:

- servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese:

- n. 1 Istruttore Amministrativo o Collaboratore Amministrativo

2. Nel caso in cui vengano denominati in modo diverso i profili professionali indicati nel presente articolo, si farà riferimento alla nuova denominazione.

3. I Responsabili dei Servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano, con criteri di rotazione, i nominativi del personale tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati sia alle OO.SS. locali sia ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

Art. 27 – Disciplina dei buoni pasto

Si rinvia a quanto espressamente previsto dal vigente regolamento comunale.

TITOLO IV – CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

CAPO I – Verifica del Contratto e norme finali

Art. 28 – Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti possono verificare l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

Art. 29 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 30 - Norme finali

1. 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 e ai regolamenti adottati dall'Ente non espressamente in contrasto con i CCNL. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla firma definitiva.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Per quanto concerne la responsabilità disciplinare si fa espresso richiamo al CCNL del 21.05.2018 e al codice disciplinare vigente presso il Comune di Favara.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located on the right side of the document. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names, and are scattered across the right margin.



COMUNE DI FAVARA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di FAVARA. Anno 2019

FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'. ANNO 2019

In data 18-12-2019 a seguito degli incontri per la definizione del Contratto collettivo decentrato Integrativo del Comune di FAVARA, esperite le procedure previste dal CCNL 21/05/2018.

Il Presidente della delegazione del Comune di FAVARA rappresentata da:

Segretario Comunale Simeone Leone Nicosia

La delegazione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie:

- il Sig. Gaetano Manganella
- il Sig. Mario Venzaprone
- il Sig. Giovanni Alongi
- il Sig. Nicolo' Zambuto
- il Sig. Fabio Cucchiara
- la Sig.ra Maria Argento
- il Sig. Salvatore Sciortino
- la Sig.ra Graziella Pisano
- il Sig. Francesco Morgante
- il Sig. Renato Schembri
- il Sig. Gerlando Cognata
- la Sig.ra Rosalia Salemi

[Handwritten signatures on lines]

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

la parte sindacale:

CARLO S. BONFANTII

- 1) la Sig. Floriana Russo, rappresentante della CISL/FPS;
- 2) il Sig. Fabrizio Danile, rappresentante della UIL/FPL;
- 3) il Sig. Giacomo Caruso, rappresentante del C.S.A.
- 4) il Sig. Piero Aquilino, rappresentante della CIGL/FP;

IPOTESI

FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'. ANNO 2019

1. Oggetto dell'accordo decentrato integrativo

La presente ipotesi di contratto decentrato integrativo disciplina l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2019, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018.

Esso ha efficacia dal momento della sottoscrizione, che avverrà previo atto autorizzatorio della Giunta Municipale e parere del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi con il bilancio comunale, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

2. Lavoro straordinario

Nell'anno 2019 l'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta pari a € 29.642,00 (Delibera di Giunta Municipale n. 06 del 27.02.2019).

Le parti si incontreranno (almeno due volte l'anno) per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

Dopo la quantificazione del fondo per il lavoro straordinario da parte della Giunta comunale, il Segretario Generale provvederà ad assegnare i budget ai responsabili di settore.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di P.O. e dovrà essere debitamente motivata.

All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.

3. Utilizzo delle risorse decentrate. Anno 2019

Le risorse decentrate per l'anno 2019, come da determina dirigenziale n. 1334 del 28.10.2019 vengono quantificate in € 688.738,13 (Risorse Fisse € 536.067,95 + Variabili € 152.670,18).

Utilizzo Fondo parte stabile

A	TOTALE RISORSE FISSE	€ 536.067,18
B	progressioni orizzontali già in godimento	€ 266.838,17
C	- Indennità di comparto	€ 59.108,32
D	- Indennità di direzione ex 8 qualifica	€ 1.549,44
	RISORSE FISSE REGOLATE DAL CONTRATTO	€ 208.571,25
E	- Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis	€ 20.000,00
F	- Indennità specifiche responsabilità Art. 70 quinquies, c. 1,	€ 75.000,00
G	- Indennità specifiche responsabilità Art. 70 quinquies, c. 2,	€ 5.500,00
H	- Indennità di Turno Art. 23	€ 36.000,00
I	- Indennità di reperibilità Art. 24	€ 32.000,00
L	- Indennità di servizio esterno Polizia Locale Art. 56 quinquies	0
M	- Indennità di funzione Polizia Locale Art. 56 sexies	0
	TOTALE PARTE STABILE	€ 168.500,00

Parte stabile somme residue.

Per l'anno 2019, per come stabilito dalle "Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica per la destinazione delle risorse decentrate" approvate con deliberazione di giunta municipale n. 86 del 28.11.2019 le residue risorse della parte stabile del fondo pari a € 40.071,25 stante le condizioni di dissesto finanziario dell'Ente saranno destinate al risanamento del bilancio comunale.

Utilizzo Fondo parte variabile

<p>Art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018. Incentivo per funzioni tecniche - Ripartizione incentivo - Partecipano alla ripartizione del fondo previsto dall'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016 e ss.mm.ii. coloro che assumono, in rapporto alla singola attività specifica, la responsabilità diretta e personale del procedimento, subprocedimento o attività.</p> <p>Visto il parere dei Revisori dei Conti possono essere liquidate solo gli incentivi che trovano finanziamento con le risorse trasferite da altri Enti, le altre somme a carico del bilancio saranno liquidate a seguito di successivo parere.</p> <p>Le somme degli incentivi per funzioni tecniche saranno ripartite e liquidate dopo l'approvazione del Regolamento Comunale previsto dal D.lgs n. 50/2016 e successive modifiche ed integrazioni.</p>	<p>100.000,00</p>
--	--------------------------

<p>Art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018. Risorse rimborso spese per notifiche di atti dell'amministrazione finanziaria. L'Ente destina una quota parte del rimborso spese ai messi notificatori, pari ad € 4,00 per ogni notifica di atti dell'amministrazione finanziaria, come stabilito dalla Delibera di G.M. n. 24 del 22/02/2012.(Risorsa Finanziata dall'Agenzia delle Entrate).</p>	7.663,20
<p>Art. 67 comma 3 lett. c) e Art. 70 comma ter del CCNL 21.5.2018. Risorse ISTAT. Gli oneri in favore del personale dell'Ente che partecipa alle rilevazioni e statistiche disposte dall'Istat trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat, confluiti nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).</p>	22.528,48
<p>Art. 67 comma 3 lett. c). Risorse Distretto Socio Sanitario di Agrigento L'Ente rimborsa le risorse derivanti dal progetto "HOME CAR PREMIUM 2017" finanziato totalmente dall'Inps tramite il Distretto Socio Sanitario di Agrigento (Risorse comprensive di oneri riflessi a carico dell'Ente).</p>	22.478,50
TOTALE PARTE VARIABILE	152.670,18

1. Indennità condizioni di lavoro. Art. 70 bis del CCNL 21.05.2018

L'indennità "condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

[Handwritten signatures and initials]

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività e riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto

La misura dell'indennità di condizioni lavoro è così definita:

- a) per le attività che comportano un disagio compete un'indennità giornaliera lorda pari ad € 1,50.
- b) per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievole per la salute e per l'integrità personale compete un'indennità giornaliera lorda pari ad € 1,00.
- c) per le attività che comportino maneggio di valori, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore annuale dei valori maneggiati da ciascun dipendente

Coefficiente di calcolo giornaliero:

- € 1,00 Importi movimentati da € 500,00 a € 5.000,00
- € 1,50 Importi movimentati da € 5.000,01 a € 20.000,00
- € 2,00 Importi movimentati oltre € 20.000,00

Le prestazioni di lavoro che permettono la remunerazione dell'indennità di condizioni di lavoro sono quelli stabiliti dal Contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021.

TOTALE RISORSE	€ 20.000,00
-----------------------	--------------------

2. Indennità per specifiche responsabilità. Art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 21.05.2018

L'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa ai sensi dell'articolo 13 e seguenti. L'indennità è incompatibile con l'indennità di funzione ex art. 56-sexies, con quella di condizioni di lavoro ex art. 70-bis e con quella di responsabilità ex art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018.

La presente indennità è correlata al conferimento di formale incarico di responsabile del servizio attribuito con determina sindacale.

Quantificazione annua : Categoria B € 2.000,00, Categoria C € 2.300,00, Categoria D € 2.500,00

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità è collegata all'assegnazione formale della responsabilità e all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti attestati dal Responsabile dell'Area di appartenenza.

TOTALE RISORSE	€ 75.000,00
-----------------------	--------------------

3. Indennità per specifiche responsabilità. Art. 70 quinquies, comma 2 CCNL 21.05.2018

L'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018 è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano le seguenti specifiche responsabilità: Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale, Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, addetto all'URP e addetto ai servizi di protezione civile, che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa ai sensi dell'articolo 13 e seguenti. L'indennità è incompatibile con l'indennità di funzione ex art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018, con quella di condizioni di lavoro ex art. 70-bis e con quella di responsabilità ex art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018.

La presente indennità è correlata al conferimento di formale incarico attribuito con determina sindacale, a seguito di rideterminazione dell'organigramma salvo espressa conferma nello stesso.

Quantificazione € 300,00 annui lordi.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità è collegata all'assegnazione formale della responsabilità e all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti attestati dal Responsabile dell'Area di appartenenza.

L'indennità spetta al personale che esercita tali responsabilità, compiti e funzioni in maniera continuativa. Si intende in maniera continuativa il personale che esercita in misura prevalente rispetto ad altre attività dell'ufficio.

TOTALE RISORSE	€ 5.500,00
-----------------------	-------------------

4. Indennità di turnazione. Art. 23 del CCNL 21.5.2018

L'indennità di turno è corrisposta ai seguenti servizi:

	Somme stanziare
Vigili urbani	
Addetti cimitero	
TOTALE	€ 36.000,00

Le prestazioni di lavoro che permettono la remunerazione dell'indennità di turno sono quelli stabiliti dal Contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021.

5. Indennità di reperibilità. Art. 24 del CCNL 21.5.2018

Le aree di pronto intervento e le unità da destinare al servizio di reperibilità vengono definite con delibera di Giunta e le articolazioni dei turni di reperibilità sono stabilite dal Responsabile dell'Area di appartenenza.

Le aree di pronto intervento e le unità da destinare al servizio di reperibilità sono le seguenti:



Capo di gabinetto: sei turni mensili di 12 ore giornaliera.

Polizia Municipale: **n. 3 Agenti di Polizia Municipale per turno ed n. 1 operaio per turno**, per un massimo di sei turni ciascuno mensili di 12 ore giornaliera.

Ufficiali di Stato Civile: **n. 2 unità** – reperibili a turno nei giorni di sabato, domenica e festivi, per un massimo di sei turni ciascuno mensili di 12 ore giornaliera.

Commessi: **n. 2 unità** - reperibili a turno nei giorni di sabato, domenica e festivi, per un massimo di sei turni ciascuno mensili di 12 ore giornaliera.

Ufficiale di Anagrafe: **n. 1 unità** - per sei turni mensili di 12 ore giornaliera

Ufficio Carte d'Identità: **n. 1 unità** - per sei turni mensili di 12 ore giornaliera

Cimitero: **n. 1 custode per turno**, per un massimo di sei turni ciascuno mensili di 12 ore giornaliera,

Il Responsabile del Cimitero sei turni mensili di 12 ore giornaliera

Servizio di Protezione Civile: **n. 1 Geometra per turno** per un massimo di sei turni ciascuno mensili di 12 ore giornaliera.

Elettricista: sei turni mensili di 12 ore giornaliera

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda al Contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021.

TOTALE RISORSE	€ 32.000,00
-----------------------	--------------------

6. Indennità di servizio esterno Polizia Locale. Art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018

Il riconoscimento della indennità di servizio esterno è garantito al personale della polizia locale (Istruttori di vigilanza e istruttori direttivi di vigilanza) che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente in tutto l'orario di lavoro giornaliero la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterna sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale;

Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti:

a) € 1,00 lordi giornalieri per servizi esterni nel quadrante 07.00 – 22.00;

b) € 3,00 lordi giornalieri per servizi esterni nel quadrante 22:00 – 07:00;

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda al Contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021.

La presente disciplina trova applicazione a far data dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo.

TOTALE RISORSE	€ 0
-----------------------	------------

7. Indennità di funzione Polizia Locale. Art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018

L'indennità di funzione è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti di responsabilità al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa. L'attribuzione dell'indennità di funzione deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Sindaco e compete al personale di Polizia Locale con la duplice funzione di responsabile di servizio e vice comandante e che nei casi di assenza o impedimento del comandante ne svolge le funzioni, anche come sostituzione di incaricato di responsabile della posizione organizzativa.

L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenuto conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, in € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda al Contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021.

La presente disciplina trova applicazione a far data dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo.

TOTALE RISORSE	€ 0
-----------------------	------------

8. Utilizzo Risorse variabili.

Le risorse variabili sopra individuate sono utilizzate nel rispetto delle norme che le finanziano e nei limiti degli importi indicati.

9. Disposizioni finali

Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di marzo di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 5 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende operativo ed efficace dal momento della sottoscrizione definitiva, fatte salve le indennità da corrispondere per l'espletamento di funzioni già autorizzate e svolte nel rispetto delle somme già stanziare con il presente contratto.

La sottoscrizione avverrà previo atto autorizzatorio della Giunta Municipale e parere del Collegio dei Revisori dei Conti.