



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
Provincia di Agrigento

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2019/2021 E PARTE ECONOMICA ANNO 2019

L'anno duemiladiciannove il giorno ventidue del mese di novembre alle ore 10:30 presso la sede del Comune di Sant'Angelo Muxaro, in via Pizzo Corvo n. 33, si sono riunite, previa formale convocazione del 18/11/2019 prot. n. 17 Uff. Per. Del 19/11/2019, le delegazioni di parte pubblica e sindacale, composte come previsto dall'art. 7 del C.C.N.L. 21 maggio 2018, per la sottoscrizione del C.C.D.I. parte economica triennio 2019/2021 e parte normativa anno 2019.

Sono presenti:

1. DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Dott. Michele Giuffrida Presidente

Sig. Giuseppe Leto componente

Rag. Calogero Zuccarello componente

2. DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Organizzazioni sindacali territoriali:

C.G.I.L. rappresentata dal Sig. Piero Aquilino

C.S.L.I. rappresentata dal Sig. Carlos Bonfanti

Referenti RSU:

Sig.ra Butticiè Francesca

Sig.ra Lombardo Teresa

Sig.ra Paci Clara Bruna



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
Provincia di Agrigento

Premesso che:

- con delibera della G.M. n. 37 del 23/07/2019 è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa e sono state impartite le direttive per la definizione e sottoscrizione del CCDI parte normativa triennio 2019/2021 e dell'accordo annuale delle politiche di gestione delle risorse decentrate anno 2019;
- in data 19/09/2019 è stata approvata e sottoscritta l'ipotesi di C.C.D.I. parte normativa per il triennio 2019/2021;
- in data 14/10/2019 è stata approvata e sottoscritta l'ipotesi di C.C.D.I. parte economica per l'anno 2019;
- con delibera n. 45 del 15/11/2019 la G.M. ha approvato le ipotesi di CCDI di cui sopra e ne ha autorizzato la sottoscrizione;

Tutto ciò premesso,

le delegazioni trattanti definiscono e sottoscrivono il definitivo del CCDI parte normativa triennio 2019/2021 e parte economica anno 2019, come appresso trascritto:

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA
TRIENNIO 2019 -2021**

Art. 1
Oggetto e obiettivi

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



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
Provincia di Agrigento

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Sant'Angelo Muxaro con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Il presente contratto regola gli aspetti giuridici mentre le modalità di utilizzazione delle risorse economiche da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività sono determinare con cadenza annuale.
- 3.. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata, decorrenza, revisione

1. Il presente contratto ha validità dalla data di sottoscrizione e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del nuovo CCNL.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
3. Il presente CCI è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente. Esso vincola le parti stipulanti, secondo quanto dispone il codice civile.

Art.4

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
Provincia di Agrigento

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale nel qual 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, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5

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

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, comma 1, del CCNL 2016-2018 e quindi:
- progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 6

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance.

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
Provincia di Agrigento

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. L'attribuzione al personale del compenso incentivante è strettamente correlata agli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi verificato attraverso la valutazione delle performance organizzativa ed individuale nel rispetto delle previsioni di legge così come sono state declinate nel sistema di valutazione della performance dell'Ente.

4. E' esclusa l'erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria o legata ad automatismi comunque denominati.

5. Il sistema degli incentivi monetari dell'Ente ed il conseguente utilizzo della quota di fondo prevista dal CCNL si articola nelle seguenti categorie fondamentali di premi:

a) un premio collegato al conseguimento di risultati aggregati di settore al quale devono accedere tutti i dipendenti;

b) un premio collegato a specifici progetti di Ente o di Settore riservato ad un numero limitato di dipendenti.

6. La valutazione individuale verrà effettuata a cura di ciascun Responsabile di P.O. secondo le regole del vigente sistema di valutazione della performance.

7. Le risorse per l'incentivazione di cui alle precedenti lettere a) e b) saranno ripartite in budget di settore, che verrà assegnato all'inizio di ogni anno in relazione al numero nonché alla composizione per categoria dei dipendenti in forza, con i seguenti coefficienti distinti per categorie:

- cat. A coefficiente 0.80
- cat. B coefficiente 0.90
- cat. C coefficiente 1.00
- cat. D coefficiente 1.10.

8. Il premio individuale sarà determinato dal Responsabile di P.O. dividendo l'ammontare del budget destinato per ciascuna delle forme di incentivazione per il totale dei punti attribuiti a tutti i dipendenti partecipanti e moltiplicando il risultato per il punteggio attribuito a ciascuno e per il coefficiente di categoria. A tali fini il punteggio attribuito ai dipendenti part-time sarà calcolato proporzionalmente al relativo orario d'obbligo.



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
Provincia di Agrigento

9. I progetti per la produttività di cui alla lett. b) del precedente comma 5 dovranno essere proposti con atto formale dei responsabili di p.o., e dovranno contenere:

- le finalità e tempi di realizzazione;
- il personale interessato;
- il costo unitario per funzione e complessivo;
- le modalità di verifica della realizzazione.

10. Il personale coinvolto nei progetti di cui alla lett. b) del precedente comma 5 deve essere sottoposto in linea di principio a rotazione.

Art. 7

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

1. La maggiorazione di cui all'art. 69, comma 2, è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata in ciascun settore fino ad un massimo del 30% dei dipendenti (con arrotondamento per eccesso) indipendentemente dalla categoria di appartenenza.

2. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari a 90/100. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

1. non aver mai conseguito la maggiorazione
2. della media delle valutazioni conseguite nei tre anni antecedenti
3. minore anzianità anagrafica.

Art. 8

Progressioni economiche

1. La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo di ripartizione annuale delle somme del salario accessorio in possesso del requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
Provincia di Agrigento

dell'anno precedente. Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

3. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo determinato e indeterminato in servizio presso l'Ente nonché al personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni e aziende. Per questi ultimi l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

4. La progressione economica è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.

5. Le risorse annualmente destinate alla progressione economica sono ripartite per categoria e posizioni economiche.

6. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale 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. Il punteggio totale, sulla base del quale viene formata la graduatoria, è pari alla somma dei punteggi attribuiti sui seguenti elementi:

Esperienza lavorativa

Per ogni anno di esperienza lavorativa presso il Comune di Sant'Angelo con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato nella categoria di appartenenza:

1 punto per ogni anno

Per ogni anno di esperienza lavorativa diversa con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato:

0,50 punti per ogni anno.



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
Provincia di Agrigento

Per le frazioni di anno i punti sono conteggiati proporzionalmente ai mesi lavorati nell'anno, considerando mesi interi le frazioni superiori a quindici giorni.

Competenze certificate

Competenze linguistiche

KET inglese / DELF A1 e A2 francese / DELE A1 e A2 spagnolo / Goethe-Zertifikat A1 e A2 tedesco 0,40

PET inglese / DELF B1 francese / DELE B1 spagnolo / Goethe-Zertifikat B1 tedesco 0,80

FCE inglese / DELF B2 francese / DELE B2 spagnolo / Goethe-Zertifikat B2 tedesco 1,00

CAE inglese / DALF C1 francese / DELE C1 spagnolo / Goethe-Zertifikat C1 tedesco 1,50

CPE inglese / DALF C2 francese / DELE C2 spagnolo / Goethe-Zertifikat C2 e superiori tedesco 2,00

Competenze informatiche

ECDL Base (4 moduli base)/ MOS 1 programma Office/ EIPASS Basic 0,50

ECDL Standard (4 moduli base + 3 moduli standard a scelta libera)/ MOS 2 programmi Office/ EIPASS 7 moduli user o standard/ PEKIT Expert 1,00

ECDL Full standard (4 moduli base + 3 standard scelti da AICA)/ MOS 3 o 4 programmi Office/ EIPASS Progressive 1,50

ECDL Advanced (1 modulo Advanced a scelta libera)/ MOS Expert 2,00

ECDL Expert (3 moduli Advanced su 4 a scelta libera)/ MOS Master/ EIPASS Pubblica amministrazione 2,50

I punteggi relativi alle competenze di livelli superiori, per la medesima lingua e per le competenze informatiche, assorbono e ricomprendono i punteggi dei livelli inferiori.

Abilitazione professionale all'esercizio di professioni:

Abilitazione attinente all'ambito lavorativo per il quale non è richiesta laurea 1,50

Abilitazione attinente all'ambito lavorativo per il quale è richiesta laurea 2,50



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
Provincia di Agrigento

I punteggi superiori assorbono e ricomprendono gli eventuali punteggi inferiori.

Valutazione

Somma dei punteggi di valutazione finale annuale della performance individuale nel triennio che precede l'anno nel quale si effettua la progressione.

La valutazione su almeno un anno dei tre costituisce presupposto per la progressione economica.

7. I criteri da seguire per determinare la priorità tra più lavoratori classificatisi ex aequo nelle selezioni per l'attribuzione della progressione economica orizzontale sono i seguenti:

- maggiore anzianità di servizio nel livello economico di appartenenza;
- maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione;
- titolo di studio superiore
- maggiore età anagrafica.

8. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi sono riassegnati alle progressioni.

Art. 9

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

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni. Il relativo contingente viene determinato annualmente in sede di destinazione delle risorse finanziarie.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

3. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità
Manuale che espone il lavoratore a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale (esposizione ad agenti chimici, uso di attrezzature pericolose, etc.)	€ 1,00 al giorno



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
Provincia di Agrigento

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

5. Vengono individuate le seguenti tipologie:

- orario ordinario superiore a otto ore giornaliere, ad eccezione del personale tenuto ad effettuare rientri a completamento dell'orario settimanale;
- orario di lavoro con inizio della prestazione prima delle ore 07:00;
- orario di lavoro con prestazione lavorativa effettuata in orario pomeridiano, con esclusione del personale turnista.
- attività lavorative che richiedono esposizione continuativa agli agenti atmosferici.
- Esposizione a situazioni di disagio connesse alla destinazione, con atto formale del responsabile di P.O., in via esclusiva e continuativa. ~~ad attività di fotocopiatrice~~.

Tipo di attività	Importo indennità
Autista	€ 2,00 al giorno
Addetto al servizio idrico	€ 2,00 al giorno

6. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

da euro 5.000,00 a euro 15.000,00 importo indennità 1,50 al giorno;

7. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 50%. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
Provincia di Agrigento

8. Il Responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 10

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.

L'affidamento di specifiche responsabilità deve avvenire con atto scritto del competente Responsabile di P.O.

2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, conferite al dipendente con l'atto d'incarico:

- a. responsabilità di procedimento complesso ovvero altri incarichi che impongono l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, con significativi livelli di autonomia gestionale ed operativa.
- b. particolare diversificazione dei processi produttivi/amministrativi gestiti con relativa assunzione di responsabilità ed autonomia operativa e/o responsabilità di più servizi attinenti attività tra loro non omogenee;
- c. titolarità di funzioni specialistiche connesse a determinate specifiche responsabilità o implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- d. responsabilità di strutture particolarmente complesse o strategiche.

3. L'ordinario presidio di attività o servizi, o uffici non può essere considerato sufficiente ai fini di cui sopra, e non può dare origine al riconoscimento del compenso di cui al comma 1, qualora rientri nella categoria propria di appartenenza.

4. Il compenso per specifiche responsabilità non può superare la somma di euro 3.000 annue;

5. L'importo del compenso da riconoscere al singolo dipendente è determinato motivatamente dal responsabile di P.O., in base alle risorse disponibili, secondo criteri di natura quantitativa e qualitativa da illustrare nella relativa disposizione datoriale.



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
Provincia di Agrigento

6. Al personale a tempo parziale le indennità verranno corrisposte in misura proporzionale al rapporto di lavoro.

7. La misura del compenso è commisurata alla durata dell'incarico.

Art. 11

Compensi per le responsabilità delle particolari categorie di lavoratori (Art.70 – quinquies)

1. L'indennità, erogabile al personale di categoria D, C e B, compensa:

Le responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi;

i compiti di responsabilità espressamente affidati agli archivisti informatici;

i compiti di responsabilità espressamente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

3. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda minima di € 50 e massima di € 350 in base alle responsabilità conferite. L'importo del compenso da riconoscere al singolo dipendente è determinato motivatamente dal Responsabile di P.O., in base alle risorse disponibili, secondo criteri di natura quantitativa e qualitativa da illustrare nella relativa disposizione datoriale

Art. 12

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato è pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative .

2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O.



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
Provincia di Agrigento

3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale e performance organizzativa riportandola all'importo delle singole retribuzioni di posizione.
4. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 13

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. del 9/5/2006;
 - c) 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. 446/1997;
 - d) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1 lett. b), del d. lgs. n. 437/1996 (liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore art. 15, comma 2 sexies. d.lgs. n. 546/1992; La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato, secondo il seguente schema:

Somma incentivi di legge	Abbattimento indennità di risultato
Fino a € 3.000,00	5%
Da € 3.001,00 a € 5.000,00	8%
Da € 5.001,00 a € 7.000,00	10%
Oltre 7.000,00	15%



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
Provincia di Agrigento

Art.14
Indennità di turno

1. Sono turnati i servizi espletati in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore e che richiedono l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere o settimanali.
2. Al personale turnista competono le maggiorazioni orarie stabilite all'art. 22, comma 5, CCNL integrativo del 14.9.2000. Tale indennità, dovuta per l'articolazione verticale dell'orario di lavoro che si estrinseca nell'alternanza, ancorché non ciclica, turno antimeridiano/pomeridiano e/o notturno, compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.
3. Tutto il personale della struttura individuata partecipa alla effettuazione dei turni. Per particolari e comprovate esigenze di servizio, parte del personale può essere destinato, eccezionalmente e per brevi periodi, all'effettuazione del solo turno antimeridiano/pomeridiano. Nel caso che a detto personale venga disposto il cambio del turno, spetta l'indennità per il giorno di cambio orario e per quello successivo di variazione.
4. Fatto salvo quanto prescritto dal precedente comma nonché le norme che tutelano la maternità, i dipendenti in particolari condizioni fisiche o psichiche, o che godono del diritto allo studio, e per particolari e motivate esigenze del personale, non è consentito eludere la norma disponendo articolazioni dell'orario di lavoro che prevedano l'impiego del personale nel solo turno antimeridiano o pomeridiano nei servizi che erogano servizi per almeno 10 ore giornaliere.
5. I turni notturni, intendendo per tali i turni che ricadano per almeno due ore nella fascia oraria 22.00/06.00, non possono superare il numero di 10 in un mese.
6. L'indennità è corrisposta per le effettive prestazioni lavorative in turno, con esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.

Art. 15
Indennità di lavoro straordinario festivo, notturno e festivo notturno

1. Al personale dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale, di norma coincidente con la domenica, deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
Provincia di Agrigento

all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL 14/09/2000, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale da titolo, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo o a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo .

3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo o a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo.

4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), del CCNL 14/09/2000, nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

6. Le indennità previste dal presente articolo saranno corrisposte fino ad esaurimento delle risorse per lavoro straordinario assegnate a ciascun Settore.

ART. 16
Reperibilità

1. Spetta alla Amministrazione, nella sua veste di datore di lavoro che organizza e disciplina lo svolgimento delle attività produttive, la decisione circa l'individuazione delle aree di pronto intervento e l'istituzione del servizio di pronta reperibilità, sulla base di una autonoma ed adeguata valutazione delle proprie esigenze organizzative, e dei bisogni operativi e funzionali che sono ritenuti prioritari e che, quindi, devono essere garantiti in ogni momento anche al di là della durata prevista dell'orario di servizio degli uffici.

2. All'interno del servizio o dell'area di attività individuate ai fini della reperibilità, attraverso propri atti gestionali, il responsabile di P.O. competente individua i lavoratori che saranno inseriti nel turno di servizio di reperibilità, definendo gli orari del suddetto servizio, le categorie e i profili dei lavoratori interessati nonché il numero degli stessi a tal fine ritenuto necessario.

3. La reperibilità, in relazione alle esigenze da soddisfare, può concernere anche un solo lavoratore.



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
Provincia di Agrigento

Il turno di servizio della reperibilità è definito con la cadenza (mensile, bimestrale, ecc.) definita dal responsabile di P.O. competente.

Per l'individuazione del personale da collocare in reperibilità è privilegiato il criterio della partecipazione volontaria.

Ove ciò non sia effettivamente possibile, la copertura del servizio di reperibilità viene garantita anche attraverso la diretta individuazione dal parte del responsabile di P.O. competente di lavoratori non volontari tra quelli assegnati al servizio o all'area di attività interessata, tenendo conto, comunque, dei casi che impongono o possono legittimare eventuali forme di esclusione dal servizio. I lavoratori possono essere individuati, ove eventualmente necessario, anche tra i dipendenti non appartenenti direttamente al servizio o all'area di attività interessata dalla reperibilità, purché in possesso della categoria e di profilo professionale richiesto per l'espletamento delle mansioni specifiche che potrebbero essere richieste nell'ambito della reperibilità.

In tal caso, deve essere acquisita la previa disponibilità del lavoratore o dei lavoratori eventualmente interessati, ed il preventivo consenso del responsabile di P.O. di appartenenza dei dipendenti di cui si tratta.

Nessun dipendente può essere collocato in reperibilità per più di 6 volte in un mese, a prescindere che questa si riferisca ad uno o più servizi

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.
- 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.

4. Lo svolgimento del servizio di reperibilità può essere previsto per tutta la durata dell'anno, per predeterminati periodi temporali, per soli predefiniti giorni della settimana.

5. Nella fissazione dell'articolazione delle fasce di reperibilità, anche sotto il profilo temporale, si tiene conto dei seguenti criteri generali:

- a) ciascun lavoratore, inderogabilmente, non può essere posto in reperibilità per più di sei volte in



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
Provincia di Agrigento

un mese.

b) la durata del singolo periodo di reperibilità può essere fissata da un minimo di quattro ore ad un massimo di 24 ore;

6. Per ogni periodo di reperibilità di dodici ore giornaliere viene corrisposta un'indennità di € 10,33; Tale importo dell'indennità viene raddoppiato quando il periodo di reperibilità ricade in una giornata festiva, anche infrasettimanale, o nel giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

L'indennità di reperibilità, nel valore ordinario o raddoppiato, può essere corrisposta anche in misura ridotta in proporzione alla corrispondente riduzione della durata della reperibilità;

7. Il lavoratore che rende una effettiva prestazione lavorativa durante il periodo di reperibilità, ha diritto:

a) a percepire il compenso per lavoro straordinario per le ore effettivamente lavorate;

b) oppure, su richiesta dello stesso lavoratore, ad un equivalente riposo compensativo;

8. Ove in un periodo di reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, il lavoratore renda una effettiva prestazione lavorativa, allo stesso si applica solo la diversa e più favorevole disciplina relativa al trattamento per attività prestata nel giorno del riposo settimanale.

Non è possibile, invece, che, relativamente alle ore di lavoro effettivamente rese, il lavoratore possa cumulare i compensi per esse previste, anche sotto forma di riposo compensativo, con la specifica indennità di reperibilità.

Pertanto, le ore di lavoro effettivamente prestate devono essere necessariamente scomutate dal periodo di reperibilità, non potendosi tenere conto di esse né ai fini del pagamento della relativa indennità né ai fini dell'eventuale riposo compensativo.

9. Qualora il periodo di reperibilità cada di domenica o nella giornata di riposo settimanale, secondo il turno assegnato, ed anche nel caso in cui nel corso dello stesso non sia stato chiamato ad effettuare alcuna prestazione lavorativa, il lavoratore ha sempre diritto ad un giorno di riposo compensativo.

La durata del riposo compensativo è corrispondente a quella del periodo di reperibilità.

La fruizione del riposo compensativo, nell'ipotesi di reperibilità ricadente nel giorno del riposo settimanale, non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro della settimana in cui il lavoratore fruisce del riposo stesso.



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
Provincia di Agrigento

Conseguentemente, il lavoratore, nella settimana nella quale fruisce del riposo compensativo, deve comunque effettuare le 36 ore di lavoro d'obbligo, da ridistribuire nelle altre giornate della stessa settimana.

Il dipendente può anche rinunciare a tale tipologia di riposo compensativo mediante una propria manifestazione di volontà, in forma scritta, comunicata al responsabile di P.O. competente ed all'ufficio del Personale.

Tale rinuncia, invece, è assolutamente impossibile relativamente al recupero dell'attività prestata nel riposo settimanale.

Nel caso in cui, nell'ambito del periodo di reperibilità ricadente di domenica o nel giorno di riposo settimanale, il dipendente abbia reso anche effettive prestazioni lavorative, lo stesso avrà diritto, data la diversità delle situazioni, a due distinte forme di recupero compensativo: una, corrispondente alle sole ore di reperibilità, senza riduzione dell'orario di lavoro nella settimana di fruizione; l'altra, corrispondente alle ore di effettiva prestazione lavorativa, comportante la riduzione dell'orario di lavoro della settimana di fruizione.

10. L'individuazione delle arre di Pronto Intervento e l'individuazione del Servizio di Reperibilità deve avvenire entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento.

Art.17

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che in via continuativa svolge servizi esterni di vigilanza, intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio provinciale viene determinata in € 1,00 al giorno.
4. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile di P.O.
5. Sono confermate le indennità di € 1.110,84 e di € 780,30, rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'art. 16 del



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
Provincia di Agrigento

C.C.N.L. 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

Art. 18

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di Posizione Organizzativa, appartenente al Servizio di Polizia locale, incaricato in via continuativa di compiti di responsabilità, è attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies, CCNL 2018, che tiene conto anche del grado rivestito e delle connesse responsabilità.
2. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità..

Art.19

Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario, in conformità all'art. 38 del CCNL del 14/09/2000, dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità indifferibili ed urgenti e per eventi eccezionali e non programmabili.
2. L'effettuazione del lavoro straordinario potrà avvenire ed essere retribuito solo previa autorizzazione debitamente motivata del responsabile di P.O. L'utilizzo del lavoro straordinario deve rispondere a criteri di equità ed efficienza.
3. I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art. 14, comma 4 del CCNL 01/04/1999 nel limite massimo individuale di 180 ore. L'eventuale superamento di tale limite, entro la soglia del 2% del personale, è consentito esclusivamente :
 - per attività di diretta assistenza agli organi istituzionali;
 - per interventi connessi a servizi di pronta reperibilità.

PARTE ECONOMICA ANNO 2019

Le risorse del fondo per l'anno 2019 sono ripartite come appresso.

Indennità

Anagrafe € 350,00 da ripartire

Agente contabile (Economo) € 375,00



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
Provincia di Agrigento

Lavoratori esposti a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica € 750,00

Autista € 500,00

Addetti al servizio idrico € 500,00

Lavoro festivo € 1.600,00

Polizia Locale

Indennità di funzione € 400,00

Indennità servizio esterno € 1.000,00

Servizio Protezione Civile

Reperibilità € 1.000,00

Alla produttività è destinata la somma di € 5.184,00. Alla PEO viene destinata la parte rimanente del fondo, pari a € 5.618,03.

Alle ore 11:00, terminati i lavori, la riunione è sciolta.

Letto, confermato e sottoscritto

Delegazione di parte pubblica

Dott. Michele Giuffrida Presidente

Sig. Giuseppe Leto componente

Rag. Calogero Zuccarello componente



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
Provincia di Agrigento

Delegazione di parte sindacale

Sig. Piero Aquilino rappresentate C.G.I.L.

Sig. Carlos Bonfanti rappresentante C.I.S.L

Referenti RSU - rappresentata da:

Sig.ra Butticè Francesca

Sig.ra Lombardo Teresa

Sig.ra Paci Clara Bruna