

# COMUNE DI RACCUJA

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

CONTRATTO

DECENTRATO

INTEGRATIVO

SOTTOSCRITTO IN DATA

**31 Dicembre 2020**

Preintesa del 29/12/2020

## INDICE

DISPOSIZIONI PRELIMINARI.....	5
Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante.....	6
Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione.....	6
Art. 3 - Interpretazione autentica.....	7
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI.....	7
Art. 4 - Norme di garanzia per i Servizi Pubblici.....	7
Art. 5 - Diritti e libertà sindacali.....	8
Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali.....	9
Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori.....	10
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO.....	10
Art. 8 - Lavori straordinario .....	10
Art. 9 - Banca delle ore.....	11
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE PER LA PRODUTTIVITA'.....	12
Art. 10 - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate).....	12
Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro - Principi generali.....	12
Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro.....	13
Art. 13 - Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.05.2018.....	14
Art. 14 - Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.05.2018.....	14
Art. 15 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale.....	14
Art. 16 - Turno.....	15
Art. 17 - Reperibilità.....	16
Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa.....	16
Art.19- Premi correlati alla performance individuale.....	17
Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge - Correlazione.....	17
Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di P.O.....	17
Art. 22 - Progressione Economica - Criteri e procedure.....	18
Art. 23 - Servizio Mensa - Buoni Pasto.....	19
Art. 24 - Criteri relativi alla formazione .....	19

TITOLO VI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEXENZA DI PERSONALE.....	19
Art. 25 - Eccedenza di personale.....	20
TITOLO VII - PREVENZIONE E SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO.....	20
Art. 26 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro.....	20
Art. 27 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni.....	20
Art. 28 - Tutela della privacy.....	21
TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE.....	21
Art. 29 - Monitoraggio e verifiche.....	21
Art. 30 Norme finali.....	22

# COMUNE DI RACCUJA

(Città Metropolitana di Messina)

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore Unico dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I., ed a seguito della deliberazione n. 186 del 31/12/2020 con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

L'anno Duemilaventi, il giorno Trentuno del mese di Dicembre, su invito del Presidente della parte pubblica, alle ore 16,10, in collegamento tramite gruppo di WhatsApp, si sono riuniti:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

<b>Ruolo</b>	<b>Nominativo</b>
<b>1. Presidente</b>	<b>Ing. CHIOFALO Nunziato – Resp. Area Tecnica</b>
<b>2. Componente</b>	<b>Dott. MILETI Antonino – Resp. Area Economica Finanziaria</b>
<b>3. Componente</b>	<b>Dott.ssa BARONE Maria Rita – Resp. Area Amministrativa</b>

- Delegazione di parte sindacale:

<b>Sigla</b>	<b>Nominativo</b>
<b>UIL FPL</b>	<b>SCALISI Giovanni - delegato</b>
<b>FP CGIL</b>	<b>NOTO Sebastiano - responsabile</b>
<b>FP CISL</b>	<b>MOBILIA Alfredo - responsabile</b>
<b>CISAL</b>	<b>/////</b>

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

<b>Sigla</b>	<b>Cognome</b>
	<b>MARTELLA Margherita</b>
	<b>DI PERNA Leo</b>
	<b>MERENDINO Grazia</b>
	<b>MASTRANI Pasqualino</b>

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Raccuja.

## ***DISPOSIZIONI PRELIMINARI***

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- ✓ non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- ✓ non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- ✓ le materie oggetto di trattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
- ✓ non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D.Lgs. N. 165/2001 modificato dal D.Lgs. 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 commi 1 e 3-bis che del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 54 del D.Lgs. n. 150/2009 – diretta applicazione);
- ✓ non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D.Lgs. 165/2001 introdotto dal D.lgs. 150/2009);

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

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

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione delle ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifichi la legittimità relativamente al rispetto della competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.);

3. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) al Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto, trascorsi 15 giorni senza rilievi da parte dell'organo di controllo;
4. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'ente (art. 40-bis D.L.gs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009).

### **Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante**

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:

#### **Per la parte datoriale:**

(Presidente): **Ing. CHIOFALO Nunziato – Resp. Area Tecnica**

(Componente): **Dott. MILETI Antonino – Resp. Area Economica Finanziaria**

(Componente): **Dott.ssa BARONE Maria Rita – Resp. Area Amministrativa**

#### **Per la parte sindacale:**

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

**MARTELLA Margherita - DI PERNA Leo - MERENDINO Grazia –MASTRIANI Pasqualino**

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

**NOTO Sebastiano (CGIL FP)**

**MOBILIA Alfredo (CISL FPS)**

**SCALISI Giovanni (UIL FPL)**

### **Art. 2 – Vigenza e sfera di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune di RACCUJA inquadrato nelle categorie A – B - C- D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.03.1999, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato dalla data di stipula del CCDI per gli istituti contrattuali previsti.
3. Per l'anno 2019 gli istituti sono erogati secondo gli accordi precedenti.
4. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
5. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 68 CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina prevista nel presente CCDI).
6. Qualora intervengano mutamenti normativi e/o contrattuali inerenti materie rinviate alla contrattazione decentrata, le parti si impegnano ad incontrarsi per ridefinire la disciplina.

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

### **Art. 3 - Interpretazione Autentica**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 30 giorni della richiesta della parte interessata, la stessa sarà inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax e/o posta certificata, per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso (art. 3 comma 5 CCNL 21.05.2018).
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

## **TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI**

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

1. Fermo quanto previsto dall'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19/09/2002 nel Comparto Regioni-Autonomie Locali, in materia di servizi pubblici essenziali in caso di sciopero, nell'ambito dei servizi previsti dal suddetto accordo, è garantita la continuità delle prestazioni indicate nel seguente elenco:

<b>Servizi o uffici</b>	<b>Contingenti minimi</b>	<b>Funzioni essenziali</b>
Stato civile	N. 1	Raccolta delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale	N. 1	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Cimiteriale	N. 1	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.
Polizia municipale	N. 1	Assicurare con un nucleo di personale limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso

		<p>di trattamenti sanitari obbligatori;</p> <p>b. attività antinfortunistica stradale e di pronto intervento;</p> <p>c. vigilanza struttura municipale;</p> <p>d. assistenza al servizio attinente alla rete stradale;</p>
Servizio attinente alla rete stradale	N. 2	In caso di sgombero della neve
Servizio acquedotto	N. 1	Con riferimento alla fornitura di acqua
Servizio di protezione civile e servizi a rete	N. 2	Interventi urgenti ed indifferibili
Servizi scolastici	N. 3	Relativamente alla somministrazione dei pasti e servizio scuolabus

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a. i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
  - b. i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
  - c. durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
  - d. le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
  - e. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero, l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
  3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19/09/2002 nel Comparto Regioni-Autonomie Locali ed alla legge 146/90.

#### **Art. 5 - Diritti e libertà sindacali**

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:



- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i., oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
  - b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi statutari nazionali, regionali e provinciali, secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
  - c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti e consultazioni, che si svolgono di norma fuori orario di lavoro;
  - d) oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente, ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta di permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
  - b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
  - c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
  - d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
  - e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

## **Art. 6 – Diritti e agibilità sindacali**

1. Il diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL Quadro del 7.8.1998, è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.

3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U., le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e/o di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CCDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 07.08.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.ii.

#### **Art. 7 – Partecipazione dei lavoratori**

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

### ***TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO***

#### **Art. 8 - Lavoro Straordinario**

1. Ai fini della disciplina e dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli artt. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro settimanale.
3. Fermo restando il principio secondo il quale la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore, le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
4. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. In proposito potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 1998 ridotta del 3%. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro

straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.04.1999.

5. Le risorse destinate al lavoro straordinario possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
6. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile di P.O. cui appartiene il dipendente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
7. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14, per un numero di dipendenti non superiore al 2%.
8. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art. 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

#### **Art. 9 - Banca delle ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, si istituisce nell'ente la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 DICEMBRE dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga tale termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto. Il riposo compensativo sarà attivato d'Ufficio.
3. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato aziendalmente nel limite massimo del 25% del monte ore pro capite.
4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero di cui intende usufruire con riposo compensativo. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.
5. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018.

6. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo quadrimestrale.
7. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
8. Tali incontri dovranno essere convocati entro 15 giorni dalla richiesta.
9. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
10. Con cadenza trimestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.
11. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

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

#### ***CAPO I – CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'***

#### **Art. 10 - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)**

Le Parti concordano:

1. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
2. le risorse finanziarie vengono distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
3. la ripartizione delle risorse finanziarie rispetta il principio della corrispettività, non potendosi, pertanto, erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. n. 165/2001).

#### **ART. 11 – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO -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 sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di posizione organizzativa.
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, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Si applica il principio generale secondo il quale il singolo lavoratore può, legittimamente, cumulare più compensi o indennità "accessorie", solo purché questi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, secondo le previsioni della contrattazione collettiva, con conseguente illegittimità della corresponsione di più di un compenso per la medesima fattispecie.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente titolo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.
10. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa e previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che determinino le condizioni e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.
11. La liquidazione delle indennità avviene a consuntivo con apposito atto della P.O. e a seguito della verifica della sussistenza dei presupposti.

## **Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro**

1. Gli enti corrispondono 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'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa e previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che determinino le condizioni e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo produttività.

3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

### **Art. 13 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.05.2018**

1. Per specifiche responsabilità si intendono le seguenti attività:  
Direzione, ovvero coordinamento di un servizio, e dei correlati procedimenti amministrativi complessi in piena autonomia gestionale e organizzativa;  
Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.  
Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.
2. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva della produttività, né volta a compensare competenze ascrivibile alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 31.03.1999.

### **Art. 14 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.05.2018**

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:
  - Ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
  - Responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;  
Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:
    - Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
    - Agli archivisti informatici;
    - Ai formatori professionali;
  - Derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - Al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. L'importo di € 350,00 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 13, se erogata con la stessa motivazione.
3. L'indennità di € 350,00 prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.
4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio personale.

### **Art. 15 – Indennità di servizio esterno di Polizia Locale**

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.05.2018 al personale della Polizia Locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione

giornaliera in servizi esterni ovvero con almeno 4 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno.

2. Al personale della Polizia Locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno **quattro ore** dell'impegno orario, all'esterno è erogata un'indennità per ogni giornata di lavoro pari ad **€ 3,00**.
3. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'Ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento dell'attività esterna. Condizione per l'erogazione dell'indennità è che l'attività sia svolta all'esterno per almeno **tre ore** dell'impegno orario. In questi casi la misura dell'indennità giornaliera è fissata in **€ 2,00** per ogni giornata di lavoro.
4. Al personale della Polizia Locale che svolge attività esterna in misura inferiore alle ore previste nei superiori commi e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
5. L'individuazione del personale avente diritto al compenso dell'indennità di servizio esterno avverrà con provvedimento del Responsabile di P.O. Polizia Locale, previa verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale.
6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile.

#### **Art. 16 – Turno**

1. Il Comune in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali può istituire turni giornalieri di lavoro. E' esclusa la turnazione qualora il servizio può essere assicurato mediante particolari e diverse articolazioni di lavoro.
2. Il turno è l'attività svolta in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, espletato in modo continuativo e senza interruzione. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni.
3. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere e devono essere distribuite nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuata in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese.
4. L'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione è di competenza della P.O..
5. L'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicinato tra il personale turnista.
6. Ai fini della corresponsione dell'indennità si rimanda alle previsioni dell'art. 22 CCNL 14.9.2000:
  - a) Non possono essere considerati turni le prestazioni lavorative distribuite nell'arco dell'intera giornata (mattina e pomeriggio) con marginali modificazioni nelle prestazioni di lavoro;

- b) Il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano deve essere sostanzialmente equivalente a quello prestato in orario pomeridiano, assicurando l'avvicendamento;
  - c) non è pertanto sufficiente una episodica o minoritaria prestazione lavorativa in un "turno" diverso dalla tipologia di lavoro ordinario;
7. L'assenza di rotazione del personale che opera sempre nello stesso arco temporale, pur in presenza di organizzazione di servizio in più turni, non determina l'erogazione dell'indennità.
  8. Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.
  9. L'indennità di turno vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.

### **Art. 17 - Reperibilità**

1. La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento individuate, spetta all'ente nella sua veste di datore di lavoro; in quella sede, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare, saranno quantificati ed individuati anche i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio o dell'ufficio competente.
2. La reperibilità è l'attività di rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata, per svolgere un intervento d'emergenza.
3. Il rientro in servizio determina la perdita dell'indennità di reperibilità e il pagamento dello straordinario. Su richiesta del dipendente le ore di lavoro prestate possono essere compensate con equivalente recupero orario.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. L'importo ai sensi dell'art. 24 del CCNL 2016/2018 è stabilito in € 10,32 per 12 ore al giorno ed è raddoppiato se la reperibilità ricade in giornata festiva.

### **Art. 18- Premi correlati alla performance organizzativa**

1. La performance collettiva, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al raggiungimento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto almeno al 70% e solamente se la performance individuale supera il 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
  - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%;
  - in maniera direttamente proporzionale, se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 70%.



### **Art. 19 – Premi correlati alla performance individuale**

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente P.O., utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

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

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti da norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di P.O., ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino su base annua, l'ammontare di € 10.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori ad € 20.000,00 annui è ridotta del 10%.
3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

### **Art. 21 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di P.O.**

1. La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura non inferiore al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse è determinata nel seguente modo:  
Il risultato del processo valutativo costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, nonché dalla contrattazione decentrata integrativa. Terminata l'attività di valutazione le schede vengono trasmesse al Sindaco anche ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato.
2. La retribuzione di risultato spettante è calcolata in funzione del punteggio ottenuto nella valutazione così come segue:
  - valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di indennità di risultato;
  - valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione della retribuzione di risultato direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
  - valutazione pari o superiore al 95%: erogazione della percentuale massima di retribuzione di risultato erogabile.
3. L'importo dell'indennità di risultato attribuibile alla singola posizione organizzativa si ottiene come segue:  
Il budget complessivo destinato all'indennità di risultato viene diviso per il numero dei dipendenti titolari di P.O. che hanno accesso al premio (quindi con valutazione superiore al 70%) determinando così il budget massimo individuale.  
Il budget individuale come sopra determinato viene diviso per il punteggio massimo ottenibile nella scheda di valutazione e moltiplicato per il punteggio effettivamente ottenuto.
4. Eventuali risparmi costituiscono economie di bilancio per l'anno di riferimento.

## **Art. 22 - Progressione Economica – Criteri e procedure**

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n.165/2001, come introdotto dall'articolo 62 del D. Lgs 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione ai risultati rilevati dal sistema di valutazione.
3. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante, nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti e nel rispetto delle linee di indirizzo della giunta comunale sulla quota delle risorse stabili da destinare all'istituto, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente, senza soluzione di continuità, e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Dirigente o la P.O. in cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione presso l'Ente di appartenenza del medesimo.
5. Alla procedura di selezione possono partecipare tutti i dipendenti inquadrati nelle categorie A, B, C e D.

Il punteggio massimo complessivo è pari a 100 ed è calcolato come media del punteggio ottenuto dalla valutazione, effettuata dal responsabile dell'area di appartenenza, per ogni singolo anno del triennio precedente a cui si riferisce la progressione economica.

A parità di punteggio si terrà conto della migliore valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.

In caso di ulteriore parità di punteggio, ai fini della graduatoria si attribuiranno ulteriori punti per un massimo di 20, sulla scorta dei seguenti parametri e punteggi:

- a) Esperienza maturata max punti 10;
  - b) Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi max punti 10.
1. Ai fini della valutazione dell'esperienza acquisita, si terrà conto della permanenza nella categoria di appartenenza, dall'ultimo passaggio di categoria, assegnando 1 punto per ciascun anno di appartenenza nella categoria fino al massimo indicato nel superiore comma. In caso di assenze a qualsiasi titolo superiori al 50% dei giorni lavorativi, verranno attribuiti 0,50 punti per ciascun anno.
  2. Per quanto riguarda la formazione, verranno tenuti in considerazione i corsi frequentati dall'ultimo passaggio di categoria e comunque nell'ultimo quinquennio, attribuendo:
    - 1 punto per corsi di durata pari a 2 giorni con valutazione finale positiva;
    - 3 punti per corsi di durata pari a 3 giorni con valutazione finale positiva;
    - 5 punti per corsi di durata superiori a 4 giorni con valutazione finale positiva;
    - 10 punti per corso/i di perfezionamento e/o master con valutazione finale positiva.
  3. A parità di punteggio viene data precedenza al dipendente più anziano di età.
  4. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni orizzontali, il Responsabile dell'Area/Settore nella quale è incardinato il servizio del personale, pubblica un

avviso destinato a tutti i dipendenti, per attivare la procedura delle progressioni orizzontali nell'anno di riferimento sulla scorta delle risorse allo scopo destinate. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali documenti da presentare.

5. Scaduto detto termine, il Responsabile di Area/Settore provvede alla redazione della relativa graduatoria, sulla base dei criteri sopra indicati.
6. La graduatoria viene portata a conoscenza dei singoli richiedenti da parte del Responsabile Servizio Personale e diventa definitiva dopo 10 giorni dalla comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza iscritta di riesame del proprio punteggio al Servizio personale entro detto termine (10 gg.). Trascorso tale periodo, il Responsabile di Area/Settore in cui è incardinato il Servizio Personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, congiuntamente al Responsabile dell'Area cui appartiene il dipendente, o al segretario comunale, nel caso in cui il dipendente sia titolare di posizione organizzativa, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
7. La graduatoria ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
8. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50% dei dipendenti dell'ente.
9. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, vengono considerati utili i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente nella categoria di appartenenza.

#### **Art. 23 – Servizio Mensa/Buoni pasto**

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del CCNL 14.09.2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.
2. Così come previsto dall'art. 13 CCNL 09.05.2006 per l'area della vigilanza, è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa, che potrà essere collocata anche alla fine di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di P.O. del Servizio competente.

#### **Art. 24 - Criteri relativi alla Formazione**

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento e nel rispetto della normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
  - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
  - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Enti di formazione purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.

4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente si impegna ad elaborare un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

## ***TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZIA DEL PERSONALE***

### **Art. 25 - Eccedenza di Personale**

Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

## ***TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO***

### **Art. 26 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro**

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

### **Art. 27 – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L.183 del 04.11.2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione. I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito indicati:

Propositivi su:

- Predisposizioni di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

- Promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la cultura delle pari opportunità;
- Temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- Iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze sessuali, morali o psicologiche-mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- Piani di formazione del personale;
- Orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- Criteri di valutazione del personale;
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

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

## **Art. 28 - Tutela della Privacy**

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla vigente normativa Legge 196/2003 e dal Regolamenti UE 679/2016.

## ***TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE***

### **Art. 29 - Monitoraggio e verifiche**

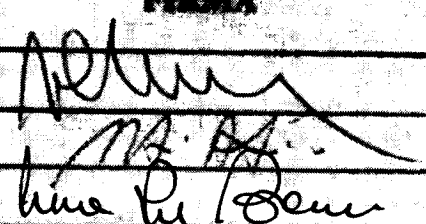
1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si potranno incontrare annualmente su richiesta di una delle parti.

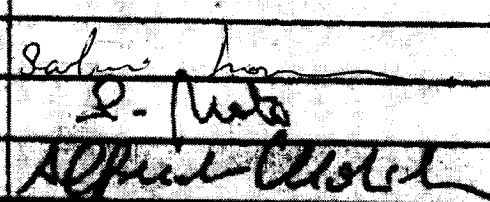
**Art. 30 - Norme finali**

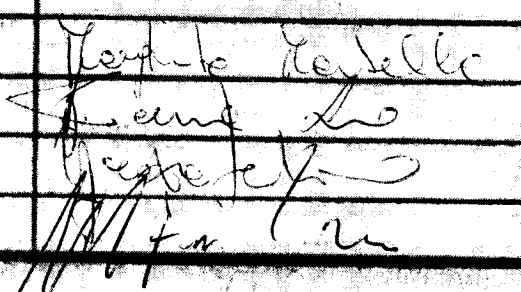
1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali, fatti salvi i richiami previsti nel presente contratto, e mantiene la sua efficacia fino a successive modifiche.
2. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

**SOTTOSCRIZIONE:**

Raccuja, 31 Dicembre 2020

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Ing. CHIOPALO Nunziato	
2. Componente	Dott. MILETI Antonio	
3. Componente	Dott.ssa BARONE Maria Rita	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
UIL FPL	SCALISI Giovanni	
FP CGIL	NOTO Sebastiano	
FP CISL	MIGNOLA Alfredo	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:		FIRMA
MARTELLA Margherita		
DI FERNA Leo		
MERENDINO Grazia		
MASTRANI Pasquale		