



COMUNE DI MISTERBIANCO

Città Metropolitana di Catania

Cod. Fisc. 80006270872 – Part. IVA 01813440870

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI MISTERBIANCO

– ANNO 2018 –

Premesso che:

- in data 05/12/2018 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente del Comune di Misterbianco per l'anno 2018;
- il Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 12/12/2018 ha esaminato l'ipotesi di Contratto Collettivo e con nota prot. n. 64488 del 12/12/2018, ha riscontrato favorevolmente la predetta ipotesi di accordo integrativo, in quanto compatibile con i vincoli di bilancio e con i vincoli del CCNL;
- la Giunta Municipale con deliberazione n. 321 del 14/12/2018, ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI 2018.

In data 18 dicembre 2018, nella sede del Comune di Misterbianco, ha avuto luogo l'incontro di Delegazione Trattante ed al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente il Contratto Collettivo Integrativo di Parte Normativa per il triennio 2018-2020, nonché il Contratto Collettivo Integrativo di Parte Economica per l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018, che sono allegati.

Delegazione di parte pubblica:

Dott. Vincenzo Marrano
(Segretario Generale - Presidente)

Dott. Giuseppe Piana
(Incaricato P.O. – Membro)

Dott. Mario Coco
(Incaricato P.O. - Membro)

R.S.U. nelle persone di:

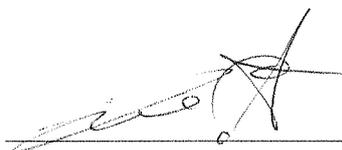
Bruno Carmela

Scuderi Rosario

Zappalà Nunzio

Russo Antonino

Caruso Gaetano



Sperlinga Giovanni

Albert Margherita

Lisi Alfio

Cali Antonio

Lo Presti Rosario

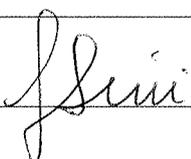


Palmeri Sebastiano

Giuffrida Carmela

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

..... CGIL _____

SCIRE GIUSEPPE CISL  _____

..... UIL _____

..... CISAL _____

..... CSA _____

COMUNE DI MISTERBIANCO

Città Metropolitana di Catania

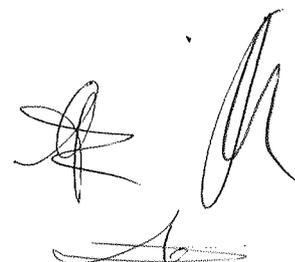


Contratto Collettivo Integrativo 2018-2020

[Handwritten signatures and text]
Amministratore Delegato
Sindaco

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	1
Art. 1 Oggetto e obiettivi.....	1
Art. 2 Ambito di applicazione.....	1
Art. 3 Durata - Revisione	1
Art. 4 Relazioni sindacali (artt. 3-10 CCNL 2018)	1
TITOLO II - RISORSE DECENTRATE	2
Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 67 CCNL 2018).....	2
Art. 6 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance (art. 68 CCNL 2018)	2
Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 2018).....	2
Art. 8 Progressioni economiche orizzontali (art. 16 CCNL 2018).....	3
Art. 9 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018).....	4
Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità e di funzione (art. 70-quinquies e art. 56 e 56-sexies CCNL 2018)	4
Art. 11 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies CCNL 2018).....	5
Art. 12 Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati (art. 56-ter CCNL 2018)	5
Art. 13 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018).....	5
Art. 14 Compensi agli avvocati dipendenti dell'Ente (art. 9 della L. 114/2014)	5
Art. 15 Incentivazioni tecniche (art. 113 del D.Lgs n. 50/2016).....	5
Art. 16 Compensi a favore dei messi notificatori (art. 68, comma 2, lett. h, CCNL 2018).....	6
Art. 17 Piani di razionalizzazione e risparmio (art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 2018).....	6
Art. 18 Sponsorizzazioni (art. 67, comma 3, lettera a) CCNL 2018).....	6
Art. 19 Turnazione (art. 23 CCNL 2018)	6
Art. 20 Reperibilità (art. 24 CCNL 2018).....	6
Art. 21 Indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge (art. 18, comma 1, lett. h, e art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 2018)	7
TITOLO III - ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO	7
Art. 22 Orario di lavoro (art. 22, 25 e 27 CCNL 2018)	7
Art. 23 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000).....	7
Art. 24 Lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018).....	7
Art. 25 Pari opportunità	7
Art. 26 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)	8
Art. 27 Servizi minimi essenziali	8
Art. 28 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018).....	8
TITOLO IV - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI	8
Art. 29 Clausola di verifica	8
Art. 30 Norme finali	9



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

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.
3. Tutti gli stanziamenti e gli importi dei compensi da attribuire al personale con riferimento alle specifiche discipline di questo CCI, vengono stabiliti annualmente in sede di contrattazione decentrata di parte economica nei limiti fissati da quanto previsto nel CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Misterbianco con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. 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 - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale e decorre dal 31/12/2018 a valere con efficacia applicativa a partire dal 1/01/2019. Per l'anno 2018, dato che alla nuova disciplina contrattuale non può essere data attuazione per ratei, vengono applicate, in regime di ultra-vigenza, le disposizioni contenute nel CCDI 2017.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. 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. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, l'articolato del presente CCI può, pertanto, essere oggetto di revisioni e di integrazioni concordate tra le parti.

Art. 4 Relazioni sindacali (artt. 3-10 CCNL 2018)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti e come definito agli artt. 3-10 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, persegue l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'articolo 7, comma 2, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, oltre che nei casi previsti, anche in caso di motivata richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU. La convocazione su richiesta delle parti sindacali è disposta compatibilmente con gli interessi dell'amministrazione e tenuto conto della natura e dell'importanza delle tematiche da trattare.
3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura della parte pubblica. Le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono prima dell'inizio della seduta, alla sottoscrizione del verbale della precedente riunione. Nell'ambito della contrattazione decentrata il verbale sottoscritto non ha alcun valore contrattuale e attesta la mera progressione delle trattative. Nelle materie oggetto di confronto i verbali conclusivi delle relative relazioni riporteranno le rispettive posizioni delle parti.
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata dalla parte pubblica la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, dandone comunicazione scritta soltanto ai componenti delle Organizzazioni Sindacali assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro anche a mezzo posta elettronica.

1. *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 67 CCNL 2018)

1. La parte stabile del fondo delle risorse decentrate 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.
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 mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo di parte variabile le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
5. Spetta all'Ente la costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e, comunque, prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
6. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate, annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato, in diminuzione o in aumento, a seguito di eventuali sopraggiunti interventi da parte legislativa o di diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 6 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance (art. 68 CCNL 2018)

1. Come previsto dall'art. 68, comma 3 del CCNL 21/05/2018, le risorse di parte variabile, di cui all'art. 67, comma 3 dello stesso CCNL, con esclusione delle risorse di cui alle lettere c), f) e g)¹, sono destinate in prevalenza ai trattamenti economici di cui all'art. 67, comma 2, lett. a), b), c), d), e), f)² e, in particolare, almeno il 30% di dette risorse di parte variabile è destinato all'incentivazione della *performance* individuale.
2. L'attribuzione dei compensi, di cui all'art. 68, comma 2, lett. a) e b) del CCNL 21/05/2018 è strettamente correlata alla *performance* organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di *standard* predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è, quindi, attuata a livello di singola struttura organizzativa a seguito della necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annuali predeterminati nel Piano della *performance* e secondo i risultati accertati con il sistema permanente di valutazione definito nell'apposito regolamento, per il cui rispetto dei termini e delle procedure selettive in base al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, espressamente si rinvia.
3. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili. I risparmi, derivanti dal mancato raggiungimento degli obiettivi o da valutazioni non piene del personale, incrementano le risorse per la maggiorazione del premio per la *performance* individuale di cui al seguente art. 7 o, in ogni caso, ritornano nella disponibilità della parte variabile del fondo relativo all'anno successivo.

Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 2018)

1. Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 69 del CCNL del 21/05/2018, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, viene attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), quantificata in misura non inferiore

¹ Sono escluse le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (sanatoria urbanistica L. 724/1994 e art. 32, comma 40, del D.L. 269/2003, convertito con L. 24/11/2003 n. 326; proventi contravvenzionali art. 208 Codice della Strada; incentivi efficienza servizi Polizia Locale art. 13 L.R. 17/1990; incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016 s.m.i.; compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli; ISTAT; SGATE; ecc.), nonché le risorse derivanti dalla quota parte del rimborso spese per la notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per l'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

² I trattamenti economici, con stabilita prevalenza di destinazione, sono quelli correlati alla *performance* organizzativa e individuale, all'indennità per le condizioni di lavoro, all'indennità di turno e reperibilità, ai compensi per specifiche responsabilità, nonché all'indennità di funzione dei vigili per il servizio esterno degli stessi.

2

al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge alla quota di detto premio.

2. La misura della maggiorazione è determinata, secondo la qualifica di appartenenza, come segue:

- personale di categoria A: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- personale di categoria B: 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- personale di categoria C: 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- personale di categoria D: 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.

3. La maggiorazione è attribuita ad una quota limitata di personale interessato dai processi di valutazione, secondo le seguenti percentuali distinte per categoria:

- personale di categoria A: 20% del punto precedente;
- personale di categoria B: 20% del punto precedente;
- personale di categoria C: 20% del punto precedente;
- personale di categoria D: 20% del punto precedente.

Art. 8 Progressioni economiche orizzontali (art. 16 CCNL 2018)

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente, ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale non superiore al 25% rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni.

2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente.

3. La decorrenza delle progressioni economiche non può essere precedente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

4. Le progressioni sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie.

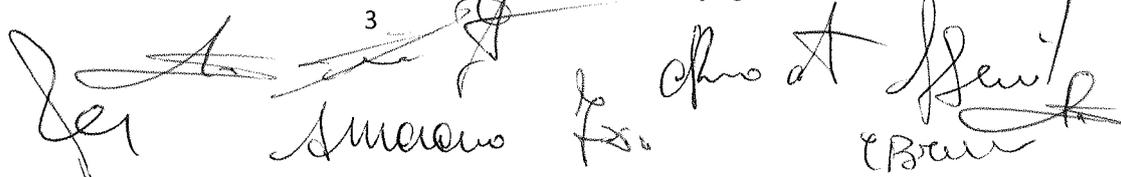
5. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono fissati dall'art. 16 del CCNL del 21 maggio 2018.

6. Ad integrazione di questi criteri si prevede che:

- a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità minima di servizio di ventiquattro mesi³ nella posizione in godimento riferita al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione (con esclusione di coloro che hanno già raggiunto la soglia massima);
- b) 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 anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
- c) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente;
- d) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- e) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 80 punti ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;
- f) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

³ Per il computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si tiene conto che, ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale viene considerato rapporto di lavoro a tempo pieno, così come, nel caso di personale trasferito da altro Ente per mobilità, non interrompendosi il rapporto di lavoro tra vecchio e nuovo Ente, viene considerata valida l'anzianità di servizio pregressa.

3



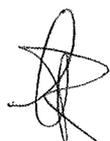
- g) In caso di mancato o parziale utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono essere riassegnate ad altre progressioni, nell'ambito dei limiti massimi consentiti;
- h) In fase di prima applicazione:
- con riferimento alle precedenti lettere b) e d), sono sufficienti le risultanze delle valutazioni del biennio precedente;
 - i dipendenti che hanno beneficiato della progressione economica orizzontale a seguito delle due precedenti procedure selettive vengono inseriti in coda alla graduatoria della categoria di appartenenza.

Art. 9 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018)

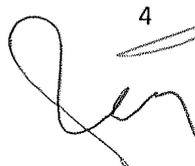
1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 è istituita l'indennità delle condizioni di lavoro.
2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti, non titolari di posizioni organizzative, che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi (attività pericolose o dannose per la salute) e/o implicanti il maneggio di valori, riferite a prestazioni lavorative, realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri dipendenti, che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste risultano già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.
3. Per attività disagiate si intendono quelle che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, comportano, per la loro natura o forma organizzativa (quali l'orario e/o le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
4. Per attività rischiose si intendono quelle pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come individuate dall'allegato B al D.P.R. n. 347/1983 e dal documento aziendale di valutazione dei rischi.
5. L'indennità giornaliera per il maneggio valori è da corrispondere ai dipendenti, individuati con atto formale, che sono addetti in via continuativa al maneggio di "valori di cassa", con obbligo di rendiconto.
6. La misura delle indennità per le condizioni di lavoro è fissata, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al presente articolo, in € 1,00= per le attività disagiate, in € 1,50= per quelle rischiose ed in € 1,00= per quelle di maneggio valori.
7. I compensi di cui al presente articolo non sono cumulabili e maturano solo in caso di effettiva presenza in servizio; nel caso in cui ricorrano contemporaneamente più condizioni indennizzabili, tra quelle previste nel presente articolo, al dipendente interessato è attribuita una sola indennità maggiorata del 50%.

Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità e di funzione (art. 70-quinquies e art. 56 e 56-sexies CCNL 2018)

1. In attuazione dell'art. 70-quinquies e dell'art. 56 del CCNL 21 maggio 2018 viene disciplinata l'attribuzione dei compensi per specifiche responsabilità e di funzione assegnate ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa, ovvero, in particolare:
 - a) le indennità corrisposte per compensare, ai sensi dell'art. 70-quinquies, primo comma, del CCNL l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità inerenti ad incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti da parte del personale appartenente alle categorie B, C e D;
 - b) le indennità corrisposte per compensare, ai sensi dell'art. 70-quinquies, secondo comma, del CCNL:
 - i. le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dell'Ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe, Ufficiale Elettorale, nonché di responsabile dei Tributi, come stabilite dalle leggi;
 - ii. i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - iii. le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - iv. le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - c) l'indennità di funzione corrisposta per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito da parte del personale di Polizia Locale appartenente alle categorie C e D, ai sensi dell'art. 56-sexies del CCNL.
2. Ulteriori riferimenti riguardo all'attribuzione ed erogazione delle indennità di cui al punto precedente vengono rinviati a quanto stabilito in apposita regolamentazione.



4



Amelio



Comun

Art. 11 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
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. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. La misura dell'indennità, tra il minimo ed il massimo, è articolata in relazione allo svolgimento:
 - del servizio in determinate zone sensibili del territorio;
 - del servizio con particolari mezzi;
 - di particolari attività.
4. Al personale della polizia locale che svolge all'esterno la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 60% dell'impegno orario, è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad € 1,00=.
5. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 60% del suo impegno orario e/o giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne, non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
4. Le eventuali economie maturate vengono destinate ad incrementare le risorse premiali previste per la *performance*.
5. Risultano confermate, per il personale dell'area di vigilanza, le indennità, di cui all'art. 37 del CCNL 6 luglio 1995, come integrato dall'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

Art. 12 Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati (art. 56-ter CCNL 2018)

1. Per le prestazioni della polizia locale, aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi ed in conto terzi, i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, al personale impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, è dovuto un compenso, ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21 maggio 2018, calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.
2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.
3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'IRAP.

Art. 13 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

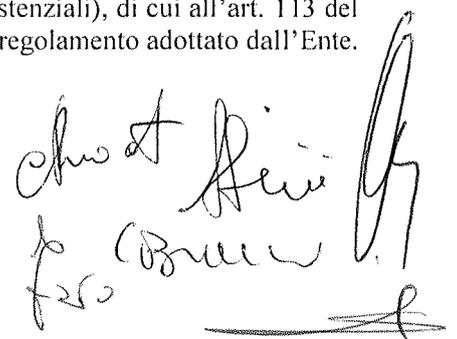
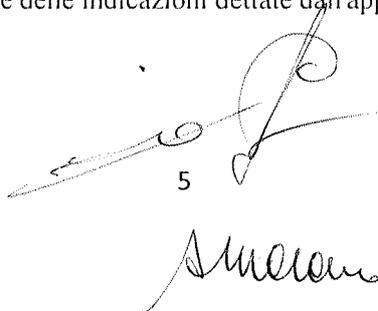
1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal Codice della strada, come determinata dall'Ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice. L'Ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, comma 3, lett. i, e comma 5, lett. b), CCNL 2018.
2. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL, le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al Codice della strada, destinate ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della Polizia Locale, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.

Art. 14 Compensi agli avvocati dipendenti dell'Ente (art. 9 della L. 114/2014)

1. Agli avvocati dipendenti dell'Ente, che svolgono la loro attività nell'avvocatura, sono riconosciuti i compensi previsti dal legislatore sulla base dei principi dettati dalla normativa, nonché dallo specifico regolamento adottato dall'Ente.

Art. 15 Incentivazioni tecniche (art. 113 del D.Lgs n. 50/2016)

1. La ripartizione delle risorse (comprendente degli oneri previdenziali ed assistenziali), di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, è disposta sulla base delle indicazioni dettate dall'apposito regolamento adottato dall'Ente.



Art. 16 Compensi a favore dei messi notificatori (art. 68, comma 2, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 68, comma 2, lettera h, del CCNL 2018, per essere finalizzata all'erogazione dei compensi a favore dei messi notificatori.
2. Pertanto, quale compenso ai messi notificatori, viene destinata la quota parte del 30% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato, al netto delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tali compensi avverrà in un'unica soluzione annua e saranno erogati tra i messi notificatori, per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria e per il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

Art. 17 Piani di razionalizzazione e risparmio (art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 2018)

1. Con cadenza annuale si provvede alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per le risorse decentrate derivanti dai risparmi eventualmente conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del D.L. n. 98/2011.
2. Le modalità di ripartizione delle risorse tra il personale sono definite in sede di accordo, stabilendosi, fin d'ora, che i 3/4 sono assegnati ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal Responsabile di Settore, mentre il restante 1/4 viene messo a disposizione di tutto il personale.
3. Le risorse così individuate sono da considerarsi comprensive degli oneri contributivi e, comunque, non potranno superare l'ammontare lordo annuo di € 10.000,00= per ogni Settore. La ripartizione dell'incentivo all'interno del Settore che ha realizzato l'attività rispetterà i seguenti criteri di massima:
 - a) 30% al responsabile del procedimento;
 - b) 70% tra tutto il personale (compreso il responsabile del procedimento) sulla base della ripartizione dei compiti relativi all'attività.
4. Le erogazioni saranno, comunque, subordinate all'effettività del risparmio e alle valutazioni espresse dal Responsabile del Settore interessato. Le quote eventualmente non ripartite costituiscono risparmio per l'Ente.

Art. 18 Sponsorizzazioni (art. 67, comma 3, lettera a) CCNL 2018)

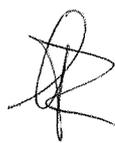
1. Le maggiori entrate o i risparmi di spesa effettivamente conseguiti a fronte della realizzazione di rapporti di sponsorizzazione possono essere utilizzati nella misura massima del 30% per implementare le risorse del fondo per le risorse decentrate a favore del personale assegnato al Settore che ha realizzato le relative attività. Detti importi sono da considerarsi comprensivi degli oneri contributivi e, comunque, non potranno superare l'ammontare lordo annuo di € 10.000,00= per ogni Settore. La ripartizione dell'incentivo avviene all'interno del Settore che ha realizzato l'attività e rispetterà i seguenti criteri di massima:
 - a) 30% al responsabile del procedimento;
 - b) 70% tra tutto il personale (compreso il responsabile del procedimento) sulla base della ripartizione dei compiti relativi all'attività.
2. Le erogazioni saranno comunque subordinate agli effettivi risparmi/entrate e alle valutazioni espresse dal Responsabile del Settore interessato. Le quote eventualmente non ripartite costituiscono risparmio per l'Ente.

Art. 19 Turnazione (art. 23 CCNL 2018)

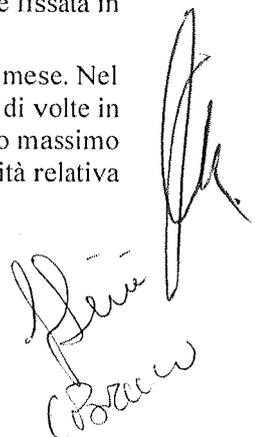
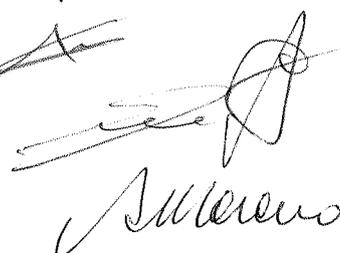
1. L'indennità di turnazione viene liquidata per i soli periodi di effettiva prestazione in turno, con riferimento ai servizi di Polizia Locale, Cimitero, Campi Sportivi e Palatenda.
2. Ulteriori riferimenti riguardo l'attribuzione ed erogazione delle indennità di cui al punto precedente vengono rinviati a quanto stabilito in apposita regolamentazione.

Art. 20 Reperibilità (art. 24 CCNL 2018)

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in € 10,33=.
2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'Ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio, il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 7 per un numero massimo di 3 mesi continuativi. Nel caso in cui le giornate di reperibilità superino le 6 volte al mese l'indennità relativa alla giornata aggiuntiva è elevata ad € 13,00=.



6



Art. 21 Indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge (art. 18, comma 1, lett. h, e art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O.
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale *performance* individuale, *performance* organizzativa e comportamento organizzativo. 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.
3. Nel caso in cui i compensi attribuiti a titolari di posizioni organizzative, ai sensi delle specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 18, comma 1, lett. h., del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, superino su base annua l'ammontare di € 15.000=, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 30%, mentre, nel caso di compensi superiori a 20.000= euro annui, detta retribuzione è ridotta del 50%.
4. Gli eventuali risparmi, derivanti da quanto previsto al comma precedente, vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa. La relativa operazione è effettuata a consuntivo, dopo l'erogazione delle risorse dovute per le particolari disposizioni di legge per l'anno a valere sulle indennità di risultato del medesimo anno.
5. Per quanto non contemplato in questo articolo, si rinvia a quanto stabilito nell'apposita regolamentazione di individuazione, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative.

TITOLO III - ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Art. 22 Orario di lavoro (art. 22, 25 e 27 CCNL 2018)

1. Con riferimento agli articoli 22, 25 e 27 del CCNL del 21 maggio 2018, si prende atto che la materia dell'orario di lavoro, dell'orario multi-periodale e della flessibilità dell'orario di lavoro è stata già disciplinata nell'attuale vigente regolamentazione dell'Ente, cui integralmente si rinvia per le parti in linea con le nuove disposizioni contrattuali.
2. Il limite massimo individuale per lavoro straordinario può essere elevato oltre le 180 ore annue solo in presenza di motivate eccezionali esigenze.
3. Per quanto non contemplato nei commi precedenti con riferimento agli istituti dell'orario di lavoro, si rinvia direttamente all'applicazione delle disposizioni contenute nel CCNL 2018.

Art. 23 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

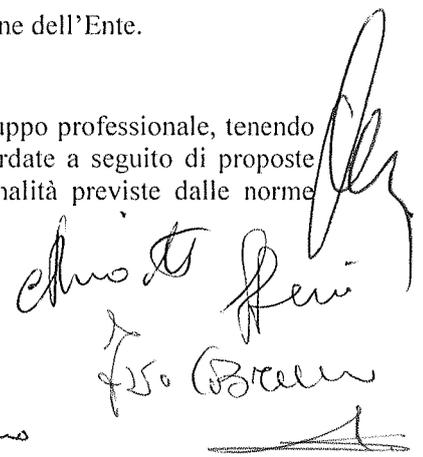
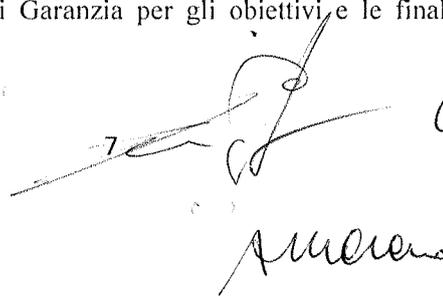
1. È istituita la Banca delle ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale e le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. Nella Banca delle ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 24 Lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Le parti concordano che è possibile un incremento del 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in *part time* nei casi di dipendenti con parenti di 1° e 2° grado, che siano in gravi condizioni di salute o con gravi situazioni di disagio.
2. Viene stabilito che, per il personale a tempo parziale, l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti avviene in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
3. Quanto stabilito ai commi precedenti va ad integrare l'apposita regolamentazione dell'Ente.

Art. 25 Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal Comitato Unico di Garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.



2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
3. Le iniziative che riguardano le pari opportunità sono, comunque, già inserite nelle politiche generali di gestione del personale.

Art. 26 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti periodicamente si incontrano per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2. L'Ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative, è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine di innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.
3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'Ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'Ente.
4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti periodicamente si incontrano per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 27 Servizi minimi essenziali

1. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, le parti concordano che, qualora fosse necessario, verranno riviste insieme le categorie e i profili professionali coinvolti sul tema oggetto del presente articolo, nonché i contingenti di personale coinvolto suddivisi per categoria e profilo professionale.
2. L'esercizio del diritto di sciopero va temperato con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione. Le prestazioni indispensabili vanno erogate anche nell'evenienza di sciopero, sia mediante l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti a tali prestazioni, sia mediante forme di erogazione periodica, cioè con fascia oraria ridotta.

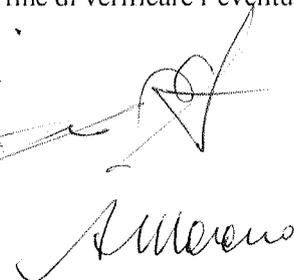
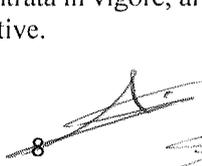
Art. 28 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie, che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro, sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'Ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

TITOLO IV - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

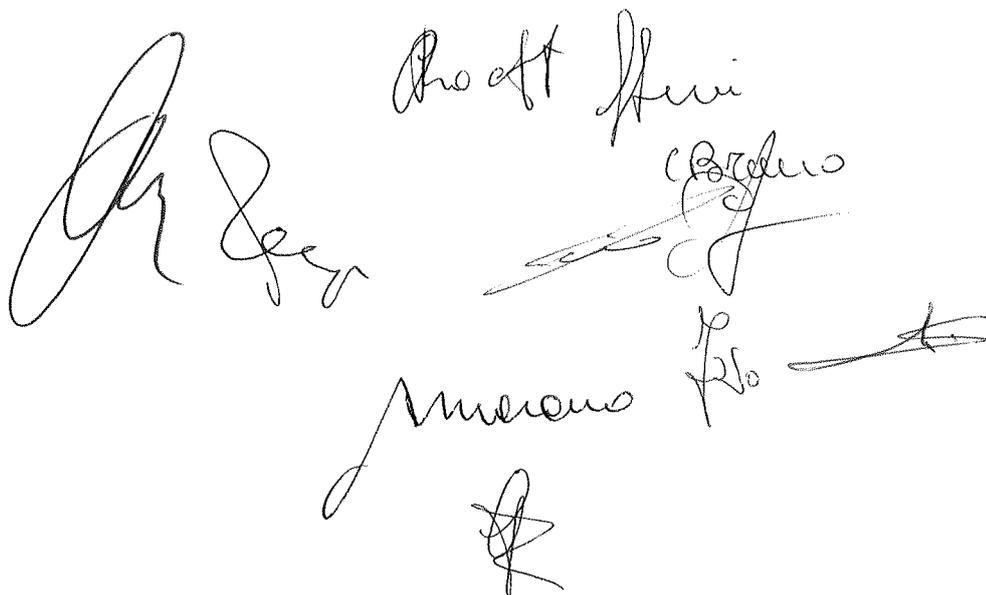
Art. 29 Clausola di verifica

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente CCI, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio la vigenza della clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente CCI.
3. Nel caso siano stipulate ulteriori significative intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno, entro un mese dalla loro entrata in vigore, al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente CCI e definire eventuali integrazioni attuative.

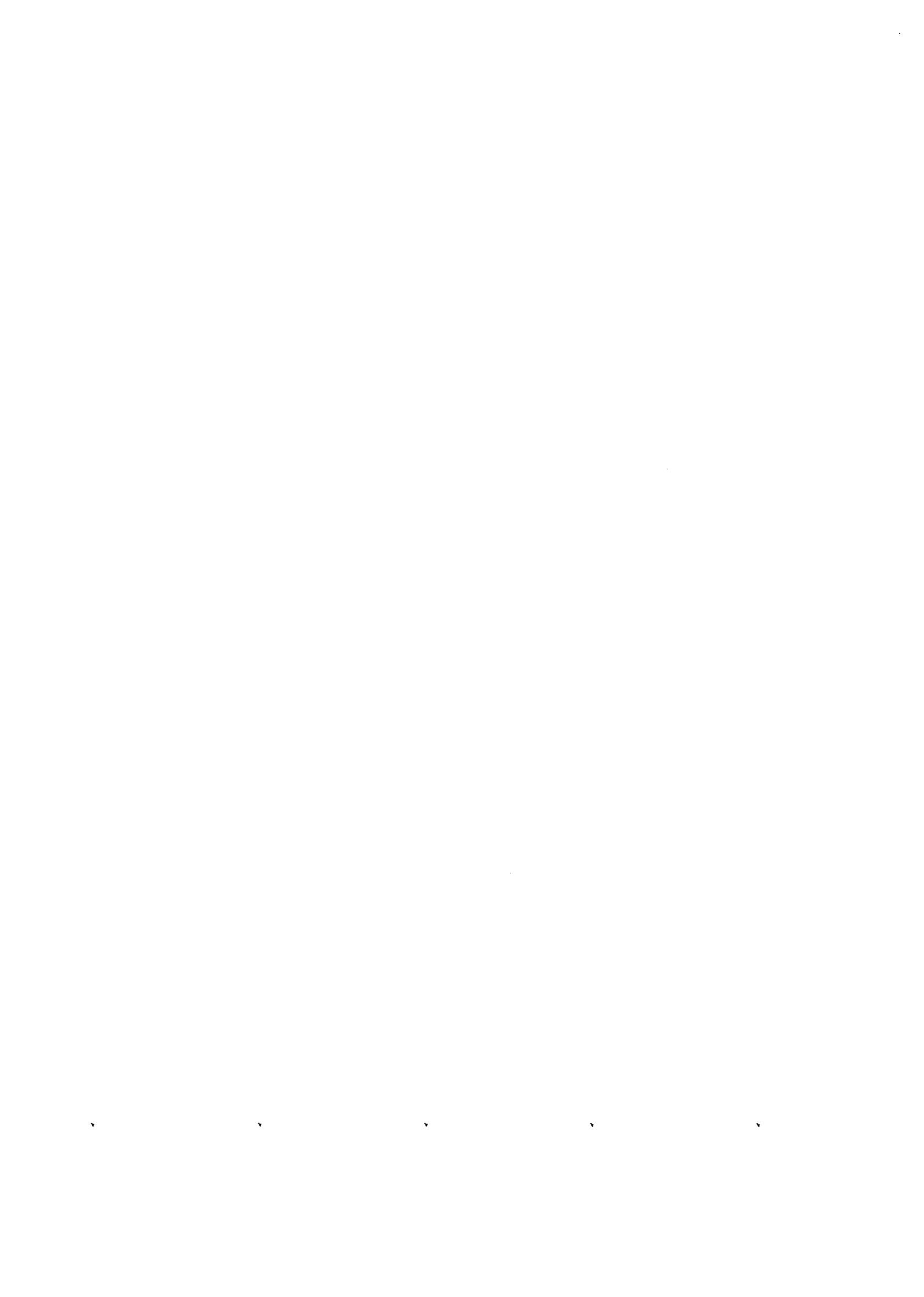


Art. 30 Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti Contratti Collettivi Decentrati Integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto e non in contrasto con le vigenti disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente CCI, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.



Handwritten signatures and names in black ink. The names are: "Proff. Hini", "C. B. C.", "M. C.", "M. C.", and "M. C.". There are also several illegible signatures.



COMUNE DI MISTERBIANCO

Città Metropolitana di Catania



Contratto Collettivo Integrativo Parte Economica Anno 2018

[Handwritten signatures and names]
Mariano
Bruno
[Other illegible signatures]

**RIPARTIZIONE RISORSE STABILI UTILIZZABILI - Anno
2018**

FINANZIAMENTO PER PARTICOLARI CONDIZIONI LAVORATIVE

INDENNITA' DI TURNO (Art. 68, comma 2, lett. d, del CCNL 21/05/2018)

Descrizione	Unità	Importo
Polizia Locale (5° Settore)		€ 60.200,00
Campo Sportivo e Palatenda (9° Settore)		€ 2.000,00
Servizio Cimiteriale (7° Settore)		€ 7.050,00
TOTALE		€ 69.250,00

INDENNITA' DI REPERIBILITA' (Art. 68, comma 2, lett. d, del CCNL 21/05/2018)

Descrizione	Unità	Importo
Istruttore Polizia Locale (5° Settore)		€ 8.900,00
Assistente Autista Autoparco (14° Settore)		€ 300,00
Collaboratore addetto Cimitero (7° Settore)		€ 2.150,00
Direttore Tecnico UTC (8° Settore)		€ 4.900,00
Addetto Idraulico Acquedotto (10° Settore)		€ 3.650,00
Addetto Stato Civile (13° Settore)		€ 1.200,00
Addetto Manutenzione (14° Settore)		€ 4.900,00
TOTALE		€ 26.000,00

INDENNITA' FESTIVA (Art. 68, comma 2, lett. d, del CCNL 21/05/2018)

Descrizione	Unità	Importo
Addetti Campi Sportivi e Palatenda (6° Settore)		€ 1.200,00
TOTALE		€ 1.200,00

INDENNITA' DI RISCHIO (Art. 68, comma 2, lett. c, del CCNL 21/05/2018)

Descrizione	Unità	Importo
Addetti Manutenzione Campo Sportivo (6° Settore)	5	€ 1.650,00
Addetti Cimitero (7° Settore)	5	€ 1.650,00
Addetti Manutenzione Acquedotto (10° Settore)	5	€ 1.650,00
Addetti Manutenzione (14° Settore)	11	€ 3.400,00
TOTALE	26	€ 8.350,00

Totale Somme Ripartite per Particolari Condizioni Lavorative	€ 104.800,00
--	--------------

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

**RISORSE PER COMPENSARE IL PERSONALE
 INCARICATO DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' O INCARICHI FORMALI
 (art. 68, comma 2, lett. e, del CCNL 21/05/2018)**

Compenso per il Personale con Specifiche Responsabilità:

Descrizione	Unità	Importo
Personale incaricato di spec. responsabilità + Vice Com.		€ 45.700,00

Compenso per il Personale Formalmente Incaricato - Imp. Un. € 300,00

Descrizione	Unità	Importo
Ufficiale di Stato Civile	3	€ 900,00
Ufficiale di Anagrafe	2	€ 600,00
Delegati di Anagrafe	4	€ 1.200,00
Addetto rilascio Carte d'identità	1	€ 300,00
Addetto servizio U.R.P.	1	€ 300,00
Ufficio Economato	1	€ 300,00
TOTALE		€ 3.600,00

Totale Somme Ripartite per Specifiche Respons.tà e Incarichi Formali	€ 49.300,00
---	--------------------

**RISORSE PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA
 (art. 18 del CCNL dell'01.04.1999)**

Totale Performance Organizzativa	€ 31.411,68
---	--------------------

Per le rimanenti risorse pari a € 31.411,68 si concorda che le stesse vengano destinate all'istituto della Produttività Collettiva. Tali risorse, tuttavia, saranno ulteriormente incrementate da tutte le economie sulla parte fissa del Fondo Risorse Decentrate 2018 eventualmente rilevate alla data del 31/12/2018. La corresponsione dei compensi individuali sarà effettuata sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati ai singoli Settori Funzionali e previa compilazione della prevista scheda di valutazione da parte dei Responsabili di Settore. Stante la limitatezza delle risorse destinate, non sarà attribuita Produttività Collettiva al personale che percepirà un qualunque compenso incentivante, derivante dalla partecipazione ad attività finanziate con le risorse di parte variabile dello stesso Fondo 2018.

TOTALE DELLE SOMME RIPARTITE	€ 185.511,68
-------------------------------------	---------------------

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are initials 'F.R.'. On the right, there is a large, complex signature that appears to be 'Antonio...' followed by other illegible characters, and below it, another signature that looks like 'P. M...'.

