

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
COMUNE DI ACATE**

*[Handwritten signatures and initials]*

1

**Art. 1**  
**Campo di applicazione**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione Comunale di Acate, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il riferimento al CCNL 2016-2018 è riportato come "CCNL".

**Art. 2**  
**Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

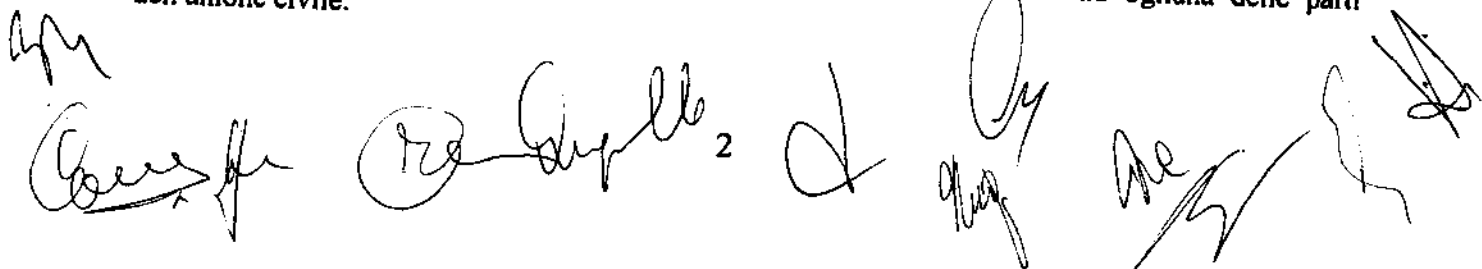
1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Alla scadenza, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con quelle del presente CCDI.
3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

**Art. 3**  
**Interpretazione autentica**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti s'incontrano su richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo d'interpretazione autentica.
2. La parte che assume l'iniziativa è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi d'interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

**Art. 4**  
**Unioni civili**

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

## Art. 5

### Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

#### Art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:

- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001;
- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.

Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 16 - 18;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 16 - 18;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 16 - 18;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
- i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

## Art. 6

### Differenziazione del premio individuale e performance

#### Art. 7, comma 4, lett. b) del CCNL

1. Il Nucleo di Valutazione, sulla base del sistema di valutazione dell'Ente, approvato con deliberazione di G.M. n. 82 del 06.06.2018, valuterà la performance individuale del personale comunale in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti, che devono essere comunicati al personale interessato in via preventiva.

2. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, nella percentuale del 25% del totale dei valutati, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% rispetto al valore medio

*[Handwritten signatures and initials]*

pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. Tale maggiorazione sarà finanziata mediante decurtazione di pari percentuale del valore medio pro-capite dei premi attribuiti con valutazione positiva più bassa.

3. Eventuali risparmi nelle somme destinate alla performance individuale sono utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance dell'anno successivo.

#### Art. 7

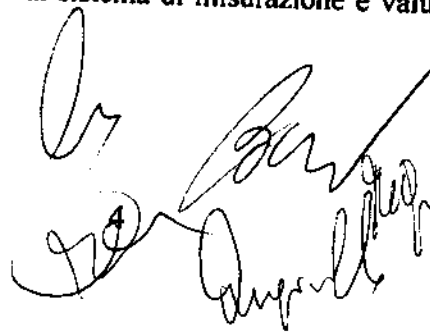
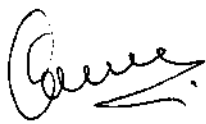
#### Performance organizzativa Art. 7, comma 4, lett. b) del CCNL

1. Il Nucleo di Valutazione, sulla base del sistema di valutazione, approvato con deliberazione di G.M. n. 82 del 06.06.2018, valuterà la performance organizzativa dei Settori dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato in via preventiva.
2. Eventuali risparmi nelle somme destinate alla performance individuale sono utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance dell'anno successivo.

#### Art. 8

#### Progressione economica all'interno della categoria Art. 7, comma 4, lett. c) del CCNL

1. 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 a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, salvo diversa indicazione delle parti.
4. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
5. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.



6. Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio della maggiore anzianità di servizio.
7. Si applicherà uno specifico regolamento da sottoporre alle valutazioni delle parti per la specificità dell'istituto.

#### Art. 9

#### Criteri generali per il conferimento per la graduazione retribuzione di delle P.O.

*Art. 7, comma 4, lett. v) del CCNL*

1. La disciplina per l'attribuzione dell'indennità di risultato è rinviata ad apposito, separato Regolamento, oggetto di pari contrattazione decentrata.

#### Art. 10

#### Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

*Art. 7, comma 4, lett. j) del CCNL*

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

#### Art. 11

#### Orario di lavoro straordinario

*Art. 7, comma 4, lett. s) del CCNL*

1. Annualmente, entro il mese di febbraio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del Settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
4. Il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a circled '5' in the middle, and several other initials and signatures on the right.

5. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.
6. Il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, può essere derogato per un numero limitato di dipendenti destinati ad attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1° gennaio di ogni anno.
7. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

#### Art. 12

##### Turnazioni

*Art. 7, comma 4, lett. l) e lett. z) del CCNL*

1. Il personale in turnazione deve essere informato preventivamente con cadenza settimanale della turnazione programmata che lo interessa.
2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.
3. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

#### Art. 13

##### Reperibilità

*Art. 7, comma 4, lett. i) e lett. k) del CCNL*

1. Per i servizi:
  - di Polizia Municipale;
  - di Stato Civile;
  - di Protezione Civile;
  - Idrico;
 viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

6

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il Numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato con specifico accordo.
4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, maggiorata in tal caso del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.
6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

#### Art. 14

##### Orario multi periodale

*Art. 7, comma 4, lett. q) del CCNL*





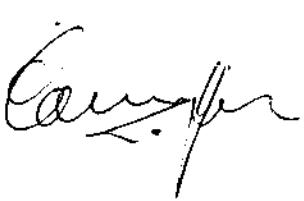




1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

#### Art. 15

##### Orario di lavoro flessibile

*Art. 7, comma 4, lett. p) del CCNL*

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 15 minuti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile del Settore. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario nello stesso mese, sarà recuperato entro il mese successivo.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

#### Art. 16

#### Banca delle ore

#### Art. 7, comma 4, lett. o) del CCNL


1. È istituita la banca delle ore del Comune di Acate con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.

#### Art. 17

#### Rapporto di lavoro a tempo parziale

#### Art. 7, comma 4, lett. n) del CCNL

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale a richiesta non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.
2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda. Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.
3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 1) oppure nega la stessa qualora:
  - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
  - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
  - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale,





subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia d'incompatibilità e di conflitto d'interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:
- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
  - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
  - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
  - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
  - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
  - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.
7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time

#### Art. 18

#### Indennità di servizio esterno polizia locale

*Art. 7, comma 4, lett. n) del CCNL*

1. Al personale della Polizia Locale che svolge servizio esterno, intendendo come tale l'attività svolta in modo continuativo, per almeno l'80% dell'impegno orario giornaliero, all'esterno, è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad € 5,00 (cinque/00).

#### Art. 19

#### Indennità di funzione polizia locale

*Art. 7, comma 4, lett. w) del CCNL*

1. L'indennità di funzione polizia locale può essere erogata a personale di polizia locale inquadrato nelle categorie C e D che non risulti incaricato di P.O. ed è finalizzata a compensare l'esercizio di particolari compiti di responsabilità, sostituendo, per tale personale, l'indennità per specifiche responsabilità.

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

2. A tale indennità si applica la disciplina delle specifiche responsabilità per personale di cat. C e D, dettata dal successivo art. 21, commi da 1 a 5.

3. Il valore definitivo viene comunque determinato in base alle risorse disponibili.

**Art. 20**  
**Indennità condizioni di lavoro**  
*Art. 7, comma 4, lett. d) del CCNL*

Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di rischio, disagio e maneggio valori

L'indennità di rischio è valutata sulla base del DUVR come segue:

a) indice di rischio significativo /alto : operi UTC addetti alla manutenzione € 4,00

Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperte e ammontare dell'indennità:

a) economi € 3,00

b) sostituti economi € 2,00

c) riscuotitori speciali, agenti pagatori € 1,00

Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolte e ammontare dell'indennità:

a) Disagio commisurato a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio: autista e assistente - € 3,00.

b) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana: assistenti sociali - € 5,00.

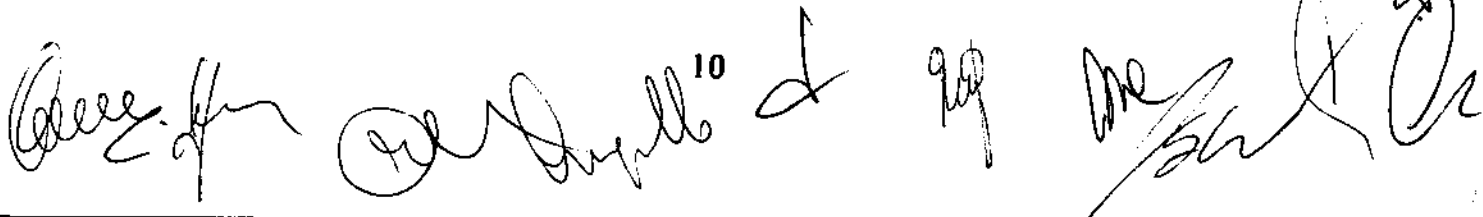
Le diverse indennità di cui sopra vanno sommate.

Il valore definitivo viene comunque stimato in base alle risorse disponibili.

**Art. 21**  
**Indennità per specifiche responsabilità**  
*Art. 7, comma 4, lett. f) del CCNL*

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti del CCNL 21.05.2018, può essere riconosciuta, con provvedimento formale, una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, ai sensi dell'art.70 quinquies del CCNL 21.05.2018.

2. I compiti che comportano il riconoscimento delle specifiche responsabilità e dell'indennità correlata sono rappresentati:



- a) dall'incarico conferito a personale di categoria D, C o B, della responsabilità di una Sezione. comprendente espressamente, nell'atto di incarico, la responsabilità, nell'ambito delle competenze del proprio profilo, di tutti i procedimenti ad esso afferenti;
- b) dall'incarico conferito a personale di categoria B, del coordinamento di personale di pari categoria o inferiore.
- c) Tali incarichi devono essere conferiti con apposita motivata determinazione del Responsabile del Settore e restano confermati fino a diversa disposizione dello stesso o di altro Responsabile eventualmente subentrato.

3. Le specifiche responsabilità di Sezione (di cui al precedente comma, lett. a) sono assegnate a personale di categoria D, o in assenza di cat. C o in ulteriore assenza di cat. B, da individuare tenendo conto del possesso di due o più dei seguenti requisiti, da documentare nell'atto di attribuzione:

- elevata capacità di istruttoria degli atti, con significativo livello di autonomia;
- esperienza ed eventuale competenza tecnica nelle materie da trattare;
- attitudine a tradurre le disposizioni normative in procedimenti in assenza di direttive;
- propensione all'aggiornamento autonomo sulla normativa.
- per i Settori Polizia Locale e Tecnico, in caso di assenza o impedimento della P.O., la sostituzione dello stesso nelle funzioni specialistiche (e non amministrative di rilevanza esterna, di competenza esclusiva di P.O.) e nell'essere referenti dell'Amministrazione Comunale per la Sezione/Servizio; TENENDO CONTO DI QUANTO DISPOSTO DAL REGOLAMENTO DI P.M. VIGENTE.

4. L'ammontare dell'indennità per specifiche responsabilità è determinata nel modo seguente:

- per il personale di categoria D e C, non potrà essere inferiore ad € 2.000,00 né superiore ad € 3.000,00;
- per il personale di categoria B non potrà essere inferiore a € 1.000,00 né superiore ad € 2.000,00;
- potrà essere incrementato dal valore minimo fino a quello massimo con determinazione della P.O. Responsabile di Settore, tenendo conto dei seguenti 2 fattori, che dovranno espressamente emergere nel suo provvedimento formale di riconoscimento delle specifiche responsabilità:
  - a. incarico formale della responsabilità dell'istruttoria di tutti i procedimenti e della predisposizione degli atti di pertinenza della sezione/servizio, con firma in calce alle proposte sottoposte alla P.O. responsabile di Settore;
  - b. svolgimento di attività in autonomia e con obbligo di risultato rispetto alla P.O. Responsabile del Settore;

La previsione di ognuno dei 2 suddetti fattori, inserita nel provvedimento formale di riconoscimento delle specifiche responsabilità con una puntuale motivazione e secondo una descrizione dettagliata in relazione alla specifica sezione/servizio e alle funzioni pertinenti, comporterà una maggiorazione di € 500,00 dell'importo finale dell'indennità, partendo dall'importo minimo e aumentandolo fino a quello massimo.

5. L'importo dell'indennità di specifiche responsabilità previsto ai commi precedenti è ridotta proporzionalmente per i rapporti contrattuali part-time.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

6. Il valore definitivo dell'indennità di specifiche responsabilità di cui sopra viene poi comunque determinato in base alle risorse disponibili assegnate in sede di ripartizione del fondo per la produttività.

7. Un'indennità di € 350 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, di messi, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Art. 22

Salute e sicurezza

Art. 7, comma 4, lett. m) del CCNL

1. La parte sindacale e la parte pubblica, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*