Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Misilmeri (Pa) 2019-2021

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 80 DEL 28.08.2019, 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,

il giorno tre del mese di ottobre dell'anno 2019 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, ~~composta~~ RAPPRESENTATA dal PRESIDENTE

DOTT.SSA ROSALIA DI TRAPANI - SEGRETARIO GENERALE

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- SALVATORE SAMPINO - UIL - FPL
- LUIGI D'ANTONA - CSA

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

- DECARO GIUSEPPINA
- CIGLIETTI FRANCESCO PAOLO
- LIVORNO FILIPPO
- RAFFA LORENZO F.SCO

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

Art. 1
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Misilmeri e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi;
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia giuridica dal momento della sottoscrizione mentre quella economica ha decorrenza dall'01.01.2019, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è triennale salvo: modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione; la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio; la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 2
Formazione ed aggiornamento professionale

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziate previste dal vigente CCNL.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018. L'organismo paritetico per l'innovazione diii cui alll'art 6 del CCNL e la delegazione di parte sindacale possono proporre modifiche a tale piano.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e, ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità. In sede di organismo paritetico possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
10 L'Amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in

attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

Art. 3
Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio, fatta salva la volontà del lavoratore di conservare l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.

Art. 4
Disciplina del lavoro straordinario

1. L'Amministrazione Comunale si impegna a determinare entro il mese di febbraio di ogni anno il budget da assegnare alle varie Aree e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti, su richiesta, s'incontreranno almeno una volta l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

2. L'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del Responsabile di Area. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso verrà ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Le risorse verranno nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente.

3. In applicazione dell'art. 56–ter del CCNL del 21.5.2018, in occasione di iniziative organizzate da privati, ai sensi del D.L. 50 del 2017, i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PM per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario.

Art. 5
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie.
3. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
4. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e

formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 6

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente contratto. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

2. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate, annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire.

3. Per l'anno 2019 il fondo è costituito secondo quanto quanto indicato nella determinazione n. 144/A1 del 24.06.2019, così come integrata con determinazione n. 157/A1 del 16.07.2019.

4. Per l'anno 2019 il fondo delle risorse decentrate è ripartito secondo quanto indicato nell'allegato 1 al presente CCDI.

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, costituiscono una percentuale del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali.

2. L'indennità del presente articolo ex art. 70 bis è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.

3. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività. Per prestazioni di lavoro sottoposte a rischio si individua il personale che svolge le mansioni di elettricista e custode necroforo. L'erogazione della indennità resta subordinata al rilascio di idonea attestazione da parte del Responsabile d'Area che ne assume la relativa responsabilità.La misura dell'indennità di rischio viene fissata in € 4 giornalieri lordi.

4. L'indennità di disagio potrà essere attribuita al personale di categoria A e B che, per profilo e/o mansione, svolge operazioni di manutenzione stradale, segnaletica e giardinaggio in presenza di traffico, di spurgo fogne e bitumatura per un massimo di 4 unità. L'indennità per attività disagiata può essere corrisposta al personale operaio per un massimo di quattro unità.L'erogazione della indennità resta subordinata al rilascio di idonea attestazione da parte del Responsabile d'Area che ne assume la relativa responsabilità.La misura dell'indennità di disagio viene fissata in € 4,00 giornalieri lordi.

5. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale

indennità unicamente nel caso di nomina ad economo o agente contabile. Per la misura dell'indennità si tiene conto della media mensile come risultante dal rendiconto dell'agente contabile, applicando i seguenti parametri:
Espletamento di maneggio valori: Importo medio mensile:
€ 0 - 500 (€ 0,50 per ogni giorno effettivo)
€ 501 – 5.000 (€ 1,00 per ogni giorno effettivo)
€ > 5.000 (€ 1,50 per ogni giorno effettivo)
L'erogazione della indennità resta subordinata al rilascio di idonea attestazione da parte del Responsabile d'Area che ne assume la relativa responsabilità.
6. La liquidazione delle indennità di rischio, disagio e maneggio valori è effettuata in unica soluzione entro la fine del mese di marzo dell'anno successivo.
7. Le indennità di rischio e disagio sono incompatibili con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008. 8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 13 e finalizzati ad incentivare la performance.

Art. 8
Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità

1. Al finanziamento dell'indennità di turno è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, una percentuale del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali e all'indennità del personale educativo.
2. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018 e in particolare:
a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano;
b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari a 30 minuti massimi limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
c) i turni antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
3. al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c):
c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
4. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione

di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
5. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata con cadenza periodica.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di turno sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 13 e finalizzati ad incentivare la performance.
8. Al finanziamento dell'indennità di reperibilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali.
9. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, è:

a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
b) quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
d) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
e) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
10. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

11. Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
12. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata con cadenza periodica.
13. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 13 e finalizzati ad incentivare la performance.

Art. 9

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

A) Indennità art. 70 quinquies, comma 1°, Ccnl 21.05.2018:

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali.
2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinqies, comma 1, del CCNL 21.5.2018 è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D che non siano titolari di P.O.. Detta indennità è corrisposta:
a) al personale di categoria B che disimpegna attività di coordinamento di squadre operaie; l'importo massimo erogabile è di € 1.500 annui lordi.

b) al personale di cat. C e D, responsabili di un servizio secondo il vigente organigramma del Comune. Rientrano nell'ambito di tale figura i seguenti compiti:
- firma degli atti a valenza interna;
- generali compiti di audit dell'attività dei servizi assegnati. Ai soggetti all'uopo nominati viene di norma espressamente attribuito il ruolo di responsabili del servizio.L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018; l'importo massimo erogabile è fino a € 3.000,00 annui lordi per la cat. D e fino a € 2.500,00 per la categoria C.

3. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento formale adottato dal Responsabile di Area.

4. La ratio della previsione del sistema di questa indennità va ricercata nel principio della equivalenza delle mansioni e nella necessità di differenziare la retribuzione al verificarsi di situazioni di fatto che concretamente differenziano alcune posizioni di lavoro rispetto alla generalità riconducibile alla declaratoria. Tale indennità va riconosciuta unicamente nel caso di attribuzione di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare della medesima responsabilità.

5. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche

6. L'indennità di specifiche responsabilità è riconosciuta, pertanto, in caso di attribuzione formale dell'incarico di sovrintendere il lavoro di tutti o parte dei dipendenti dell'Area, garantendo l'attuazione delle direttive impartite dal responsabile o dagli organi politici, eventualmente competenti, controllandone la corretta esecuzione ed esercitando un funzionale potere di proposizione di soluzioni organizzative idonee a massimizzare l'efficienza, economicità ed efficacia dell'attività del settore. L'effettivo svolgimento delle responsabilità è attestato dal Responsabile d'Area che ne assume la relativa responsabilità.

Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza interna degli atti assunti	max	15 punti
2)	Complessità dell'attività	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	Punteggio	max	45 punti

7. In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

a) Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.

b) La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, all'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.

c) La responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

8. L'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono redatte a cura dei

Responsabili di Area. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 36 punti complessivi su 45.

9. Ai fini del calcolo dell'indennità, alla quale accede solamente chi ha superato il punteggio minimo di cui al precedente comma, si utilizzano i seguenti criteri:

a) somma a disposizione
b) somma dei punteggi delle specifiche responsabilità;
c) punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.

10. Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula: a/b*c
11. Il punteggio di ogni singolo dipendente ai fini del calcolo dell'indennità è rapportato alla eventuale percentuale del part time.
12. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

B) Indennità art. 70 quinquies, comma 2, del Ccnl 21.05.2018:

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali.
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
3. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specificheresponsabilità, nonché I compiti e le funzioni, così come individuate dall'art. 70-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 nella misura massima di € 350,00 annuali.
4. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizionedellespecificheresponsabilità,compitiefunzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 350,00
b) Ufficiale elettorale	€ 350,00
c) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 350,00

Norme comuni

1. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. In ogni caso l'indennità di cui all'art. 70 quinques, comma 2, non può cumularsi con l'indennità di cui al comma 1, dello stesso articolo.
2. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
3. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata con cadenza periodica.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 13 e finalizzati ad incentivare la performance.

Art. 10
Indennità per il personale della Polizia Locale.

1. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, una percentuale del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali.
2. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. Ai fini della corresponsione dell'indennità si intende per servizio esterno quello superiore, nell'arco della giornata, ad almeno metà dell'orario di lavoro. Il numero delle giornate da indennizzare viene determinato dal Comandante il Corpo di Polizia Municipale.
4. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in euro 3,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 7.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata con cadenza periodica.

Art. 11

Progressione economica all'interno della categoria.

1. Le parti danno atto che:
a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
b) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
c) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
d) per la categoria C dalla posizione C1 alla C 6;
e) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
2. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
3. Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria 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.

b) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;

c) in caso di ulteriore parità si valuterà il numero delle ore di formazione certificate nel triennio precedente stilando una graduatoria ulteriore;

d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.

5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica in godimento. Per l'eventuale personale proveniente da altri Enti per mobilità è richiesto un periodo di servizio presso il Comune di Misilmeri di almeno due anni.

6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4.

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

Art. 12
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. I compensi previsti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale integrano automaticamente il fondo e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 13
Premi correlati alla performance

1. Alla performance vengono destinate le risorse in misura percentuale del fondo risorse decentrate dopo l'applicazione degli istituti disciplinati in precedenza.

2. Le parti stabiliscono che alla perfomance individuale sia destinata la percentuale del 30 % delle risorse come definite al comma 3 dell'art. 68.

3. Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 è fissata nella misura del 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale con le valutazioni più elevate per come definite dal sistema di valutazione dell'ente. Tale maggiorazione può essere attribuita soltanto ad un massimo del 10% dei dipendenti.

4. Le parti stabiliscono che i criteri per la revisione dei sistemi di valutazione vigenti siano improntati nel rispetto dei seguenti principi fondamentali:

a) selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
b) logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti;
c) miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni; corretta impostazione e gestione del ciclo della performance.

5. Per la performance individuale, raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi della qualità della prestazione e del comportamento professionale;

Art. 14
Bacheca sindacale on line

1. Si istituisce la bacheca sindacale nel portale del Comune di Misilmeri, accessibile a tutti I dipendenti, in cui verranno pubblicate le comunicazionie l'attività svolta dalla R.S.U.

Art. 15
Servizi pubblici essenziali

Sono da considerare essenziali i seguenti servizi:
a. stato civile
b.servizio elettorale;
c. servizi cimiteriali;
d. polizia municipale;
e. servizio idrico integrato;
f. raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
g. servizi manutentivi

Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
a) dal 10 al 20 agosto;
b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
d) due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale;
e) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali;

Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.

Contingenti di personale:
stato civile: un ufficiale di stato civile;
servizio elettorale: l'esonero riguarda tutto il personale in servizio presso l'ufficio elettorale e, comunque, impegnato nell'attività elettorale anche se assegnato ad altri uffici nel periodo tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali e la consegna dei plichi ai competenti Organi;
servizi cimiteriali: una unità di cat. C o D e n. una unità operaia di cat. A;
polizia municipale: una unità di cat. D e una unità di cat.C;
servizi idrico integrato: una unità di cat. D o C e una unità di cat. A o B
raccolta e smaltimento rifiuti urbani e speciali: una unità di cat. D o C e due unità di cat. A;
servizi manutentivi: le prestazioni vengano garantite con il personale posto in reperibilità

Art. 16
Interpretazione clausole controverse

Interpretazione clausole controverse

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto, le parti si riuniranno entro 10 giorni per la definizione delle stesse.
2. L'eventuale accord stipulato sostituisce le clausole controverse sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato integrativo.

Art. 17 Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE: _____

CGIL _____

CISL _____

UIL SANTPIANO SALVATORE _____

CSA D'ANTONA LUIGI _____

RSU _____

_____

_____

_____

_____

_____

ALLEGATO "1"

Ripartizione analitica del fondo risorse decentrate anno 2019

voci di cui al ccnl 21.05.2018	Importi
Risorse per progressioni economiche - art. 68, comma 2°, lett. j)	158.864,28
indennità di comparto - art. 68, comma 1°	43.846,80
indennità di rischio - art. 70 bis, comma 1°, lett. b)	4.368,00
indennità di disagio - art. 70 bis, comma 1°, lett. a)	4.160,00
indennità art. 68 comma 2°, lett. e) - (ex art. 17, c. 2°, lett. I) anagrafe stato civile)	1.750,00
servizio ordinario festivo - art. 68, comma 2°, lett. d)	1.000,00
indennità di reperibilità - art. 68, comma 2°, lett. d)	22.000,00
indennità art. 68, comma 2°, lett. e) (ex art. 17, c. 2°, lett. f)	32.000,00
indennità maneggio valori - art. 70 bis, comma 1°, lett. c)	700,00
indennità turnazione servizio idrico integrato - art. 68, comma 2°, lett. d)	7.500,00
Incremento indennità personale scuola materna - art. 68, comma 1°	341,00
indennità servizio esterno personale p.m.	6.552,00
incentivi tecnici ex art. 113 d.lgs. 50/2016 (ai soli fini figurativi)	40.160,72
compensi Istat	1.520,00
performance - art. 68, comma 2	14.253,25
Totale	**339.016,05**
al netto degli oneri a carico ente.	