



**CITTA' DI TRAPANI**

Provincia di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE NORMATIVO 2023-2025 ED ECONOMICO 2023**

### **Richiamati:**

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dipendente del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022 e più in particolare:
  - o l'art. 7 del predetto CCNL che individua i soggetti e le materie oggetto della contrattazione integrativa;
  - o l'art. 8 del CCNL, che stabilisce che i tempi e le procedure inerenti la contrattazione integrativa;
- la Determinazione Dirigenziale n. 1463 del 11/05/2023 con la quale si è provveduto ad approvare la costituzione del Fondo per l'anno 2023 per il personale dipendente;
- i verbali del 11/09/2023, 26/09/2023, 13/10/2023 e del 23/10/2023 nei quali la Delegazione Trattante di parte pubblica le OO.SS. Territoriali formalizzavano la sottoscrizione dell'ipotesi del CCDI del personale dipendente, normativo 2023/2025 ed economico 2023;
- il parere del Collegio dei Revisori acclarato in data 7/07/2023 al prot. dell'Ente n. 55639 relativo alla costituzione del Fondo del personale dipendente 2023;
- il parere acquisito con nota prot. n. 100044 del 19/12/2023 reso dal Collegio dei Revisori sull'ipotesi di CCDI del personale dipendente, normativo 2023/2025 ed economico 2023 ;
- la delibera di G.C. n. 510 del 21/12/2023 di autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del Comune di Trapani, personale dipendente, normativo 2023/2025 ed economico 2023;
- la nota prot. n. 101392 del 22/12/2023 con la quale è stata convocata la Delegazione Trattante di parte Pubblica, le Organizzazioni Sindacali Territoriali, per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente, normativo 2023/2025 ed economico 2023.

Tutto ciò premesso, oggi 28 dicembre 2023, alle ore 9,30 si è riunita la Delegazione Trattante di parte Pubblica, le Organizzazioni Sindacali Territoriali, per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente, normativo 2023/2025 ed economico 2023.

### **Sono presenti:**

#### **Per la Parte Pubblica:**

Il Presidente: Dott. Giovanni Panepinto

*[Handwritten signatures and initials]*  
CISL  
OR  
MCC  
CISL



**CITTA' DI TRAPANI**

Provincia di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

**Per le OO.SS.:**

CISL FP : Il Rappresentante territoriale Giuseppe Meli

CGIL FP:: Il Segretario Generale FP CGIL Trapani Caterina Tusa

CSA: Il Coordinatore Provinciale Paolo Pagoto

RSU: Il coordinatore Pumo Antonino

Il componente Giacomo Pianelli

Il componente Giovanni Peda

**Le Parti, in relazione alle norme sopra richiamate, sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente normativo 2023-2025 ed economico 2023.**

Alle ore 9,50 il Presidente dichiara conclusa la seduta

La **Delegazione di Parte Pubblica**  
Presidente: Dott. Giovanni Panepinto

**La Delegazione di Parte Sindacale**

CISL FP :Giuseppe Meli

CGIL FP: Caterina Tusa

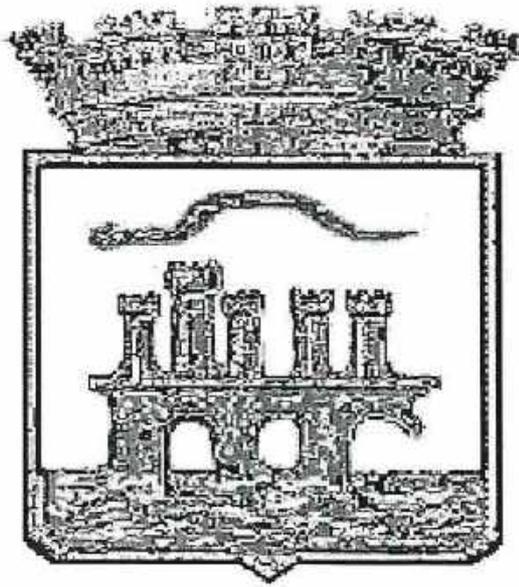
CSA: Paolo Pagoto

RSU:

Il coordinatore Antonino Pumo

Il componente Giacomo Pianelli

Il componente Giovanni Peda



# COMUNE DI TRAPANI

**“ IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO “**

**Periodo 2023/2025**

*FP ANL  
Sca*

*Reda  
R*

*cig  
R*

*CS  
M*

*[Large signature]*

## INDICE

### TITOLO I

#### DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria
- Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto
- Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

### TITOLO II

#### RELAZIONI SINDACALI

- Art. 5 - Relazioni sindacali
- Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali
- Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa

### TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

#### CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

- Art. 8 - Quantificazione delle risorse
- Art. 9 - Strumenti di premialità
- Art. 10 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa
- Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 12 - Differenziazione del premio individuale
- Art. 13 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

#### CAPO II – DELLE INDENNITÀ

- Art. 14 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali 
- Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali
- Art. 16 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali
- Art. 17 - Attivazione di piani di welfare integrativo. Definizione dei criteri generali
- Art. 17 bis- Ferie e Riposi solidali

#### CAPO III – RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 18 - Reperibilità
  - Art. 19 - Banca delle ore
  - Art. 20 - Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita
  - Art. 21 - Orario di lavoro ed orario multiperiodale
  - Art. 22 - Lavoro straordinario
- 

Art. 23 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi (art.7, comma 2, lett.t del CCNL 2019-2021)

#### **CAPO IV – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Art. 24 - Incremento delle risorse per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato

Art. 25- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di elevata qualificazione

#### **CAPO V – POLIZIA LOCALE**

Art. 26 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

Art. 27- Il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione

Art. 28 - Disciplina del personale dei servizi educativi per l'infanzia

Art. 29 – Buoni pasto comunali

#### **TITOLO III**

#### **DISCIPLINA TRANSITORIA**

Art. 30 - Norma transitoria

Allegato n. 1 - Protocollo d'intesa per l'individuazione, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, di appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili e disciplina in caso di assemblee

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

- 1 Il presente contratto decentrato integrativo si inserisce nel contesto normativo che trae origine dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni e nel contesto contrattuale del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali sottoscritto in data 16 novembre 2022 e riportato in seguito semplicemente come "Contratto 2019/2021".
- 2 Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal d.lgs. n. 150/2009, successive modifiche ed integrazioni, come da ultimo con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ed in particolare, delle norme che dettano i criteri di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

### Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria

- 1 Il presente contratto si applica a tutto il personale del Comune di Trapani con rapporto a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part-time, anche se comandato o distaccato inquadrato nelle Aree degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari e dell'elevata qualificazione ed in contratti di formazione lavoro.
- 2 Il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui al successivo art. 7.
- 3 I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) dell'art. 7, possono essere negoziati con cadenza annuale.
- 4 Il presente contratto trova applicazione a partire dall'annualità 2023. Dell'avvenuta stipulazione si porta a conoscenza di tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.
- 5 Il presente contratto 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. Le parti si impegnano a riaprire la trattativa sui contenuti del presente accordo qualora venisse approvato un nuovo contratto collettivo nazionale, su istituti che demandano nel dettaglio alla contrattazione integrativa.
- 6 Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente e le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

### Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto

- 1 Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace in quanto:
  - a firmato per la parte sindacale dalla R.S.U., previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni ed i cui risultati devono essere resi pubblici e sia firmato da almeno un rappresentante sindacale delle OO.SS. firmatarie del CCNL;
  - b firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previo parere dell'organo di revisione economico - finanziario.
- 2 Gli effetti giuridici sostanziali decorrono secondo quanto indicato al precedente art. 2.
- 3 Gli uffici ed i servizi del Comune attuano il presente contratto senza ulteriori autorizzazioni dello stesso organo di vertice, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

### Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

- 1 Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.



## TITOLO II DELLE RELAZIONI SINDACALI

### Art. 5 – Relazioni sindacali

- 1 Il presente contratto riconosce nel sistema delle relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della Pubblica amministrazione.
- 2 Le parti ritengono di dover proseguire il miglioramento della funzionalità dei servizi e del relativo accrescimento, dell'efficienza ed efficacia individuando specifici percorsi contrattuali che, in modo partecipativo e condiviso dei lavoratori, sappiano adeguatamente valorizzare la prestazione lavorativa e le singole capacità professionali degli addetti.
- 3 Allo scopo di rendere effettivi i principi in base ai quali si fonda il sistema delle relazioni sindacali che persegue gli obiettivi di cui al precedente comma 1, si conviene quanto segue:
  - a *vengono assicurati gli spazi di contrattazione sulle materie ad essa demandate;*
  - b *ogni parte può richiedere al Presidente di parte pubblica, la convocazione di una riunione da tenersi in una data non inferiore a giorni quindici dall'avviso di convocazione medesimo, salvo un termine più breve, in caso di urgenze;*
  - c *per ogni incontro deve essere espressamente indicato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche e/o integrazioni intervenute successivamente devono essere comunicate ai soggetti interessati;*
  - d *l'ufficio del personale garantisce, per ogni seduta, la stesura del verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e le decisioni da assumere;*
  - e *ogni verbale, a cura dell'ufficio personale viene conservato agli atti a disposizione di chiunque interessato possa accedervi;*
  - f *al fine di dare concreta attuazione agli accordi intervenuti, a cura dell'ufficio del personale, viene trasmesso copia del verbale agli uffici interessati, per i provvedimenti di competenza;*
  - g *al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, l'Ente concede al rappresentante/referente delle RSU la possibilità di utilizzo di una apposita casella di posta elettronica per la trasmissione e ricezione di comunicazioni e documenti utili per la contrattazione.*
- 4 Vengono inoltre assicurati gli spazi demandati alle relazioni sindacali, quali l'informazione, il confronto e gli organismi paritetici di partecipazione che potranno essere attivati su richiesta di una delle parti.

### Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

- 1 Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
- 2 Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
- 3 Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
- 4 Nell'eventualità in cui l'Ente, decorsi i termini previsti dall'articolo 8, comma 5 del Contratto 2019/2021, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3, comma 6 del Contratto 2019/2021, allegando il verbale del mancato accordo.

### Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa

Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 2019-2021

**TITOLO III**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO DEL**

**PERSONALE CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ**

**Art. 8 – Quantificazione delle risorse**

- 1 La parte stabile del Fondo risorse decentrate è costituita annualmente dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, lett. a), b), c), d) del Contratto 2019/2021. Confluisce senza nuovi e maggiori oneri per l'Ente, la quota delle risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 del Contratto 2019/2021 al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva alla posizione B3 e della categoria D a cui si accedeva alla posizione economica D3.
- 2 Il Fondo di cui al presente articolo può essere alimentato con importi variabili di anno in anno di cui al comma 2 dell'art. 79 del Contratto 2019/2021, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. Le suddette risorse non possono essere stanziate dal Comune se trovasi in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL del'1.4.1999, contenuto nell'art. 243-bis del D.lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 3, lett. i) dell'articolo 67 del contratto 2016/2018.
- 3 La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di elevata qualificazione, di cui all'art. 16 del Contratto 2019/2021 avviene, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

**Art. 9 – Strumenti di premialità**

- 1 Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1 del Contratto 2019/2021, sono destinate ai seguenti eventuali 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 contratto collettivo nazionale di lavoro del 21.05.2018;
  - 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. 84 del Contratto 2019/2021;
  - f indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art.100 del Contratto 2019/2021;
  - g compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del contratto 2016/2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter dello stesso contratto;
  - h compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del contratto 2016/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
  - i differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
  - j risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2 del Contratto 2019/2021.



#### **Art. 10 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa**

- 1 Le risorse destinate all'incentivazione delle performance sono ripartite annualmente dall'Amministrazione previo accordo con le parti sindacali, secondo i seguenti criteri generali:
  - a *corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;*
  - b *riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;*
  - c *necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;*
  - d *rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.*
- 2 Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a *i sistemi incentivanti le performance sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;*
  - b *le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;*
  - c *la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;*
  - d *il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:*
    - 1 *la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;*
    - 2 *la programmazione operativa e gestionale;*
    - 3 *la definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;*
    - 4 *la predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;*
  - e *il monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;*
  - f *i controlli e la validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;*
  - g *la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.*
- 3 Le somme non utilizzate o non attribuite e relative alle risorse certe, stabili e continuative, vengono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

#### **Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

- 1 A ciascun settore comunale è assegnato uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente allo stesso affidato in gestione.
- 2 Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del settore.
- 3 Il *budget* di cui al comma 1 è calcolato secondo le destinazioni annuali di salario accessorio finalizzato all'applicazione del regime premiale nell'Ente secondo il vigente sistema di valutazione.

- 4 Il dirigente/responsabile del settore dovrà comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal sistema di misurazione e valutazione della performance vigente.
- 5 La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente è effettuata dall'organismo di valutazione in contraddittorio con il dirigente.
- 6 La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa.
- 7 La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance e collegate:
  - a al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
  - b alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
- 8 La metodologia di valutazione dei progetti gestionali come definiti dal piano delle performance, prevede colloqui individuali e/o di gruppo, all'inizio, in una fase intermedia, nonché alla fine del periodo oggetto di rilevazione se si riscontrano scostamenti significativi rispetto agli obiettivi stessi. Il lavoratore dovrà esser informato dell'attuazione del sistema di valutazione individuato e dovrà conoscere in via preventiva gli obiettivi assegnati generali ed individuali.
- 9 Costituisce condizione per l'attribuzione del trattamento economico accessorio ai dipendenti, il riconoscimento, da parte dell'organismo indipendente di valutazione, della performance adeguata di ente.
- 10 Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale, l'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.
- 11 Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
- 12 Le economie di gestione che si verificano a seguito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio assegnato, a tale titolo, a ciascun settore e/o area organizzative sono destinate, nell'anno successivo, alla stessa struttura, nell'ambito della quale l'economia si è generata.
- 13 Per ulteriori criteri integrativi del presente contratto si rimanda al sistema di misurazione e valutazione delle performance.

#### **Art. 12 - Differenziazione del premio individuale**

- 1 Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, correlato alla performance individuale, di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) del Contratto 2019/2021, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi di cui all'art. 81 del medesimo contratto
- 2 Al 10% dei dipendenti, distinti per settore che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

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

|  |   |
|--|---|
| Premi correlati alla performance individuale   | € |
| Numero complessivo dipendenti valutabili   |   |
| Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) Contratto 2019/2021 - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti           | € |
| Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (10%)   |   |
| Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa - media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione | € |
| Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati - somma per maggiorazione   | € |

- 3 In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
- 3.1 della media delle valutazioni conseguite nei due anni precedenti.
  - 3.2 non aver mai conseguito la maggiorazione.
  - 3.3 anzianità di servizio presso l'Ente.

**Art. 13 – Criteri per la definizione delle procedure  
per le progressioni economiche all'interno delle aree**

- 1 Il maggiore grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area potrà essere remunerato attribuendo, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
- 2 Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si quantificano, annualmente, le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche.
- 3 Tali progressioni sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale, rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni, non superiore al 50% con arrotondamento per eccesso all'unità superiore di detta percentuale. Essa è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area contrattuale in ordine decrescente. La graduatoria, distinta per area contrattuale, è unica per l'intero Ente. La decorrenza è fissata al 1° Gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, salvo diversa indicazione contrattuale.
- 4 L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente secondo la metodica valutativa del presente articolo, sulla base dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009.
- 5 Le parti convengono, in applicazione dell'art. 14 del contratto 2019/2021, a decorrere dal 1° gennaio 2023, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche nelle diverse categorie e nell'area delle posizioni organizzative:
  - a *sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente che, al 31 dicembre dell'anno precedente abbiano compiuto almeno ventiquattro mesi nella posizione immediatamente precedente e, pertanto, non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica, per cui, al 31 Dicembre dell'anno precedente alla decorrenza della progressione orizzontale, i due anni si intendono maturati. La graduatoria, distinta per aree contrattuali di inquadramento, sarà unica per l'Ente. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, fondazioni ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche. A tal fine il Comune di Trapani richiederà all'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.*

- b annualmente, le parti definiscono, in coerenza con le risorse decentrate aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, il numero dei "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area;
- c non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
- d i "differenziali stipendiali" sono attribuibili fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, con pesi ponderali definiti in base ai seguenti criteri:

| Area  | Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali - peso percentuale | Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo professionale - peso percentuale | Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi - peso percentuale |
|---|---|---|---|
| Area degli operatori                              | 40%   | 40%   | 20%   |
| Area degli operatori esperti                      | 40%   | 40%   | 20%   |
| Area degli istruttori                             | 40%   | 40%   | 20%   |
| Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione | 40%   | 40%   | 20%   |

- La media delle ultime valutazioni individuali annuali sarà valutata fino ad un massimo di 100 punti.
- L'esperienza professionale, solo quella maturata nel medesimo profilo professionale, sarà valutabile fino ad un massimo di 100 punti così ripartiti:
- 1 periodo di permanenza nel medesimo profilo o equivalente calcolato al mese precedente a quello di decorrenza della progressione economica: per ciascun anno 3 punti, con conteggio delle frazioni mensili pari a 0,25, intendendosi per mese le frazioni di servizio superiori a gg.15.
- Le capacità culturali e professionali acquisite attraverso i percorsi formativi sono valutate fino ad un punteggio massimo di 100 punti così procedendo:
- 1 Si quantificheranno le ore di formazione avanzata e/o, digitale, e/o obbligatoria effettuate nell'ultimo triennio fino ad un massimo di 100 ore complessive con attribuzione di 1 punto per ogni ora di formazione fino ad un massimo di 100 punti.
- e per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore del 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui alla lettera d) e differenziato in relazione al numero degli anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente nel modo seguente:

| Ultima progressione economica conseguita | Punteggio aggiuntivo - percentuale |
|--|------------------------------------|
| Da oltre 6 anni                          | 1%                                 |
| Da 6 a 8 anni                            | 2%                                 |
| Oltre 8 anni                             | 3%                                 |

- f a parità di punteggio viene data la precedenza nell'ordine:
- 1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente e in caso di ulteriore parità saranno considerate le ultime cinque annualità anche non consecutive.
- 2) al più anziano in servizio;
- 3) in caso di ulteriore parità, al più anziano d'età.
- g per ogni dipendente, a cura del responsabile del servizio personale, è compilata una scheda

- h ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di opposizione è assegnato un termine massimo di giorni dieci per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente del servizio personale decide in via definitiva.
  - i qualora un valutato eccipisce errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni, potrà richiedere una verifica alla conferenza dei servizi, presieduta dal segretario generale, la quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.
  - j gli eventuali residui tra le somme attribuite andranno ad integrare le risorse destinate alla performance individuale.
- 6 Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo biennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore alla multa, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.
- 7 Il sistema sopra descritto si raccorda con il sistema generale di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti di cui al d.lgs. n. 150/2009.

## CAPO II - INDENNITÀ

### Art. 14 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali

- 1 L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
- a disagiate;
  - b esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c implicanti il maneggio di valori.
- 2 L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, ed pari, in misura fissa, a € 5,00 giornaliero.
- 3 Per l'incarico di sub agente contabile o agente amministrativo, conferiti con incarico formale, è riconosciuta un'indennità giornaliera di € 2,50 con un minimo di maneggio valori, su base annuale, pari a € 2.500,00.
- 4 Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 80 del contratto collettivo nazionale del 16 novembre 2022

### Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali

1 Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari e dell'elevata qualificazione, che non risulti titolare di incarichi di EQ ai sensi dell'art.16 e seguenti del contratto 2019/2021, rientranti, comunque, nelle mansioni proprie dell'area di appartenenza, può essere riconosciuta una indennità nell'importo non superiore ad € 3.500,00 ( quest'ultima solo per il personale dell'area funzionari e dell'elevata qualificazione, come appresso definito ).

2 In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del contratto 2019/2021, possono essere configurate quelle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

3 L'atto di conferimento di incarico di specifica responsabilità deve essere formale ed adeguatamente motivato.

4 Le fattispecie alle quali i dirigenti dovranno fare riferimento, negli atti formali di incarico, sono le seguenti:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale ( solo per personale dell'area degli istruttori ).
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi, specificando quali ( solo per personale dell'Area istruttori ).
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione, specificando quali.
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36 del 2023

5 I ruoli assunti per le fattispecie sopra descritte, specificate inderogabilmente nell'atto di conferimento dell'incarico, sono di seguito elencati:

**a Responsabilità del procedimento**, nell'ambito dei procedimenti amministrativi individuati dall'Ente e/o responsabilità nell'esercizio di attività complesse. Per procedimento deve intendersi l'attività il cui risultato consiste nell'adozione di un atto e per attività complesse quelle che si collocano all'interno dei procedimenti di particolare importanza, che si esercitano in assenza di un confronto o supporto ordinario con il proprio responsabile e che possono dar luogo a relazioni organizzative esterne di tipo diretto ed autonomo, ancorché abbiano come risultato l'adozione di un atto.

Condizioni per l'erogazione dell'indennità:

- Assunzioni delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese.
- Provvedimento formale di attribuzione della responsabilità di procedimento ai sensi dell'art. 5 della legge 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.i. o di adibizione allo svolgimento delle attività complesse.
- Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse.

**b Responsabilità di preposizione** ad unità operativa (ufficio) ai sensi dell'art. 3 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato dalla Giunta comunale n. 381 del 12.11.2019, modificato con deliberazione della Giunta comunale n. 443 del 17.12.2019 e n. 308 del 12.10.2020.

Condizioni per l'erogazione dell'indennità:

- Assunzioni delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese

*R*

*F*

*CSZ  
CLA  
P*

*A* *Gen*

- Provvedimento formale di attribuzione della responsabilità di preposizione ad unità operativa. Tale preposizione deve necessariamente comportare l'attribuzione di responsabilità di processo, intendendosi per processo un insieme di attività e/o procedimenti il cui risultato consiste in un prodotto o servizio.
- Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse

**c Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro permanenti che operano su ambiti di attività definiti, che presupponga il coordinamento di almeno tre unità di personale oltre al coordinatore.**

Condizioni per l'erogazione dell'indennità:

Assunzioni delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese

Provvedimento formale di attribuzione della responsabilità di preposizione a gruppi di lavoro permanenti che presuppongano il coordinamento formale di almeno tre unità di personale oltre al coordinatore, con la puntuale indicazione dell'ambito di attività

Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse

6. Gli importi annui sono determinati in funzione dell'area contrattuale di appartenenza di ciascun dipendente secondo la tabella sotto descritta:

|  | Area Operatori | Area Operatori Esperti | Area Istruttori | Area Funzionari |
|--|----------------|------------------------|-----------------|-----------------|
|  | € 1.000,00     | € 2.000,00             | € 2.500,00      | € 3.500,00      |

7. Gli incarichi che danno diritto all'indennità sono annuali e decadono al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative. Nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno.

8. Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte nell'anno successivo a quello di riferimento dell'incarico e non sono cumulabili tra loro. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro il mese di marzo dell'anno successivo a seguito di apposita relazione da parte del dipendente incaricato avente ad oggetto l'attività svolta in merito all'incarico ricevuto al Dirigente del settore di competenza e, per conoscenza all'ufficio del personale, e con una presenza in servizio, accertata con i sistemi di rilevazione delle presenze, di almeno sei mesi (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi). Il Dirigente del settore, accertati i presupposti per l'erogazione autorizza l'Ufficio del personale ad erogare il compenso.

9. Le indennità possono essere attribuite solo a dipendenti che abbiano sottoscritto un contratto di lavoro a tempo pieno o, se a tempo parziale, con prestazione lavorativa orizzontale pari almeno al 50% e per tre giorni settimanali. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

10. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei dirigenti circa l'adozione dell'atto, questi dovranno comunque verificare che il fondo del salario accessorio disponga nella relativa voce e di sufficienti risorse economiche.

11. Nel caso di somme non sufficienti per erogare l'istituto, si stabilisce di attingere alle risorse stabili della produttività.

**Art. 16 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali**

Per i dipendenti titolari di incarico di EQ, il riconoscimento degli incentivi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), comporta un abbattimento della retribuzione di risultato secondo i seguente criteri, :

- a nel caso in cui i suddetti incentivi corrisposti, in base al principio di cassa, abbiano raggiunto un valore inferiore a € 3.000,00 è corrisposta l'intera retribuzione di risultato;
- b nel caso in cui il valore sia compreso fra € 3.000,00 e inferiore a € 4.000,00 la retribuzione di risultato decurtata del 15%;
- c nel caso in cui il valore sia compreso fra € 4.000,00 ed inferiore a € 5.000,00, la retribuzione di risultato è decurtata del 25%;
- d nel caso in cui il valore sia compreso fra € 5.000,00 ed inferiore € 6.000,00, la retribuzione di risultato è decurtata del 50%;
- e nel caso gli incentivi percepiti abbiano un valore da € 6.000,00 o superiore non è corrisposto alcunché;
- f il risparmio derivante incrementa il fondo delle posizioni organizzative (dal 1° aprile 2023, incaricati di elevata qualificazione) a favore dei dipendenti che non hanno percepito nessun tipo di incentivo nell'anno di riferimento.

**Art. 17 - Attivazione di piani di welfare integrativo. Definizione dei criteri generali**

- 1 Sono concessi benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, nei limiti delle risorse decentrate destinate alla performance individuale, tra i quali:
  - a iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - b supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - c contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
  - d anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
  - e polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
- 2 Per la concessione dei benefici predetti sono utilizzate prioritariamente le quote delle risorse costituite dagli effettivi ed accertati risparmi derivanti dal piano di razionalizzazione e riqualificazione approvato ai sensi dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. 98/2011 convertito con Legge 111/2011.

**Art. 17 bis – Ferie e Riposi solidali**

1. Viene istituita la Banca delle ore e delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può aderire alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
  - a. le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.lgs n. 66/2003 in materia di ferie, quest'ultime sono quantificate in venti giorni, nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e ventiquattro nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni;
  - b. le quattro giornate di riposo per le festività soppresse, cui all'art. 28.
3. I dipendenti che si trovano nelle condizioni di necessità, considerate nel comma 1, dopo aver usufruito dell'intero proprio congedo ordinario, possono presentare specifica richiesta all'Ente, reiterabile di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 gg per ciascuna domanda, previa



presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

4. Ricevuta la richiesta, l'Ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Ne caso in cui il numero dei giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Ne caso in cui il numero dei giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito della completa fruizione delle giornate di ferie o festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzate nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale delle ferie o delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

### CAPO III – RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 18 - Reperibilità

- 1 Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, con apposita deliberazione della Giunta comunale è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 11,00 per 12 ore al giorno.
- 2 Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67 del contratto collettivo del 21 maggio 2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
- 3 In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
- 4 Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
- 5 L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 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.
- 6 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.
- 7 La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.

### Art. 19 - Banca delle ore

- 1 Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
- 2 Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di n. 150 ore annue, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
- 3 Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
- 4 L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
- 5 Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

### Art. 20 - Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita.

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Tale istituto non trova applicazione nei confronti dei dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi in tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turni, ecc..)
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, dalle ore 10.00 antimeridiane alle ore 13.00 antimeridiane e ove sussistano rientri pomeridiani, dalle ore 16.00 alle ore 17.00.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
4. In relazione alle seguenti particolari situazioni personali, sociali o familiari:

- a tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- b presenze di familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del contratto 2016/2018;
- d situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- e impegno in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

i dipendenti, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il dirigente, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e nell'erogazione dei servizi, articolazioni dell'orario ancor più flessibili. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 10 e 13. Di tali forme di flessibilità concordate deve essere data informazione preventiva al servizio personale:

### Art. 21 - Orario di lavoro ed orario multiperiodale

- 1 La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 31, comma 4, lettera c) del contratto 2019/2021, con ricorso alla programmazione di calendari di lavoro pluri settimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel

rispetto del monte ore previsto, può essere effettuata in relazione alle seguenti attività in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa:

- servizio di mensa e trasporto scolastico;
- servizi di manutenzione di parchi e giardini;
- pulizia e/o custodia dei locali scolastici e degli impianti sportivi;
- in genere, servizi legati ad attività stagionali.

- 2 I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario potranno essere individuati di anno in anno e non superano, rispettivamente, le 13 settimane.
- 3 Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro potranno essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

#### **Art. 22 - Lavoro straordinario**

- 1 Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.
- 2 La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
- 3 Le parti concordano di elevare, per l'anno 2023, il limite individuale annuo di 180 ore di lavoro straordinario a 300, ai sensi del CCNL 14/9/2000, per il personale a supporto dell'assistenza diretta del Sindaco, quale Staff Sindaco e Portierato, e del Consiglio Comunale.

#### **Art. 23 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi ( art. 7, comma 2, lett. t del CCNL 2019-2021 )**

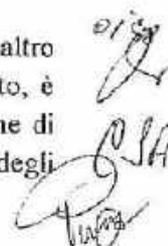
- 1 Il personale dipendente costituisce una risorsa fondamentale per l'Ente che produce servizi pubblici. La qualità dei risultati dipende anche dalle qualità professionali e personali degli operatori, che sono chiamati a sopperire alle difficoltà operative incontrate nel loro agire quotidiano.
- 2 Per ogni dipendente diventa necessario avere riferimenti concreti per affermare la cultura del raggiungimento dello scopo e percepire il senso del proprio lavoro, in un sistema che lo stimola a migliorarsi ed avendo di mira il lavoro di squadra.
- 3 Al fine di aumentare l'efficienza dell'organizzazione e la produttività del lavoro, l'Ente si impegna nel reclutare le professionalità necessarie, investire su quelle azioni utili ed efficaci per sviluppare un maggior senso di appartenenza e la motivazione tra il personale dipendente e creare condizioni favorevoli di lavoro (benessere organizzativo) che si adeguano ai continui cambiamenti in atto all'esterno e all'interno dell'Ente.
- 4 L'Ente si adopera per migliorare le conoscenze e le capacità operative del personale e per ridare orgoglio al lavoro pubblico, al fine di potenziare l'immagine di fronte all'opinione pubblica e sostenere quel giusto clima dell'ambiente di lavoro.
- 5 Come corollario di tali obiettivi, 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 regola la materia.
- 6 Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

- 7 Cosicché, per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'Ente assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
- 8 Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
- a valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
  - b assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - c garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
  - d favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
  - e incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
- 9 Le parti concordano che:
- Con il piano formativo, annuale e/o triennale, verranno indicati gli obiettivi formativi, le risorse da impegnare.
  - Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'amministrazione comunale, compreso il rimborso spese.
  - la formazione abbia carattere di continuità e permanenza con coinvolgimento di tutto il personale.
  - La formazione venga finanziata con risorse certe nell'ambito della spesa del personale. Dovranno essere previsti piani di formazione con programmazione di corsi, collegati alle progressioni di carriera, per tutte le figure professionali.
  - La formazione, da certificarsi nel curriculum professionale, diventa lo strumento per migliorare la qualità complessiva del sistema organizzativo, contribuendo alla crescita professionale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.

#### CAPO IV – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

##### **Art. 24 - Incremento delle risorse per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato**

- 1 Qualora si verifichi una riduzione delle risorse del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018, è possibile determinare un incremento delle risorse per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato se contestualmente si registrano variazioni ai compiti assegnati ai funzionari responsabili.
- 2 La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di EQ, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.
- 3 La misura dell'indennità di risultato degli incarichi di EQ viene fissata, in percentuale, in almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti nella struttura organizzativa comunale.
- 4 Nell'ipotesi di conferimento ad un titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura è pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim, tenendo, altresì, conto degli esiti della valutazione di performance individuale.



**Art. 25 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di elevata qualificazione**

- 1 Il sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente contratto, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato del fondo delle risorse decentrate degli incarichi di EQ.
- 2 I criteri di determinazione della retribuzione di risultato sono declinati al sistema di misurazione e valutazione delle performance vigente nel Comune di Trapani e sono correlati:
  - a *agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;*
  - b *al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
  - c *alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.*
  - d *alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (significativa differenziazione dei giudizi e modalità per rendere trasparente e motivante al lavoro la valutazione stessa).*
- 3 La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e della relazione sintetica del responsabile che evidenzia con indicatori il livello di adeguatezza rispetto alla qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

**CAPO V – POLIZIA LOCALE**

**Art. 26 – Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione**

- 1 Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è pari a € 5,00 giornaliere.
- 2 Il riconoscimento della indennità ivi prevista può essere garantito solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterna sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale. Nei casi particolari in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o, in quelli di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni. La disciplina contrattuale, infatti, ai fini del riconoscimento dell'indennità fa riferimento all'effettivo svolgimento del servizio esterno. Ugualmente, per le medesime motivazioni, l'indennità di cui tratta non potrà essere erogata nei casi di assenze per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione della stessa.
- 3 Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento della attività esterna; in tali casi l'attività deve essere svolta all'esterno per almeno il 60% dell'impegno orario.
- 4 L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

- 5 L'indennità di cui al presente articolo:
  - a è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del contratto 2019/2021;
  - b è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
- 6 Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo delle risorse decentrate .

**Art. 27 - Il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione**

- 1 Ai sensi dell'art. 97 del contratto 2019/2021 l'Ente può erogare al personale inquadrato nell'area degli istruttori e dell'elevata qualificazione che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza e non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
- 2 Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di € 3.500,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
- 3 Le fattispecie alle quali il responsabile della Polizia locale a cui dovrà fare riferimento sono le seguenti:
  - a responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano l'ausilio di più professionalità;
  - b coordinamento di risorse umane;
  - c responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.lgs. 50/2016, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
  - d attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
  - e gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
  - f responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese.
- 4 L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:
  - a importo pari a € 3.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'area dell'elevata qualificazione per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno una condizione di cui al superiore comma 4 per l'attribuzione di detta indennità, previo incarico formale della dirigenza
  - b importo pari ad € 2.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'area istruttori quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno una condizione di cui al superiore comma 4 per l'attribuzione di detta indennità, previo incarico formale della dirigenza
- 5 L'indennità di cui al presente articolo:
  - a è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del contratto 2019/2021;
  - b è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c è cumulabile con l'indennità dei servizi esterni di cui all'art. 100 del contratto 2019/2021;
  - d è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e non è cumulabile con le indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 84 del contratto 2019/2021.
- 6 Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'F' and 'CSP'.

- 7 La suddetta indennità viene erogata annualmente, in un'unica soluzione, entro il mese di marzo dell'anno successivo. E' proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi) in caso di assunzione e/o cessazione.
- 8 Qualora dette risorse non siano sufficienti ad assicurare l'attribuzione dei compensi individuali determinati sulla base dei criteri stabiliti dai commi precedenti, gli stessi verranno proporzionalmente ridotti fino alla concorrenza delle risorse a disposizione. La riduzione di ciascun importo individuale sarà operata secondo la seguente formula:  $\text{importo individuale rideterminato} = (\text{totale risorse disponibili} / \text{totale importi virtuali} * \text{importo individuale virtuale})$ .

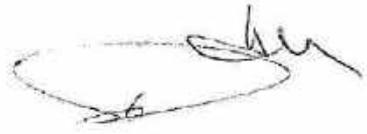
#### **Art. 28 – Disciplina del personale dei servizi educativi per l'infanzia.**

1. Il personale dei servizi educativi per l'infanzia, ai sensi dell'art. 87 del CCNL 2019/2021 dedicherà alle attività integrative di cui al comma 3 dello stesso articolo, con esclusione delle settimane destinate alla fruizione delle ferie e del periodo di attività, un monte orario pari a 20 ore mensili.
2. Tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e delle peculiari caratteristiche del servizio, l'Amministrazione comunale potrà rimodulare l'orario annuale dell'attività integrativa, anche in misura ridotta rispetto al tetto massimo definito dal comma 1, e comunque in misura non inferiore a 120 ore annue, previo espletamento della procedura di cui all'art. 5 (Confronto) del CCNL. Tale soluzione è praticabile a condizione che:
  - a) il servizio di controllo interno certifichi che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi;
  - b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività;
- 3) Sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione ed aggiornamento dell'attività didattica, di formazione del personale, di collaborazione con gli organi collegiali, con le famiglie e con le strutture socio sanitarie del territorio.
- 4) Il calendario scolastico, che non può superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per le festività natalizie e per quelle pasquali. In tali periodi e in altri di chiusura dell'utenza, il personale è a disposizione per le attività connesse al proprio profilo di inquadramento.

#### **Art. 29 – Buoni pasto comunali**

1. Qualora al prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a 30 minuti e non superiore a 2 ore. Almeno 2 ore di lavoro devono essere espletate dopo la pausa.
3. In attuazione del disposto di cui all'art.35, comma 10 del CCNL 2019/2021, per le figure professionali impegnate nei servizi di Protezione civile, Vigilanza e Polizia Locale, ambito scolastico ed educativo, l'attribuzione del buono pasto potrà avvenire previo espletamento di almeno 7 ore di lavoro consecutive e la pausa potrà essere collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
4. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
  - personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
  - personale che assiste familiari portatori handicap ai sensi della legge 104/92;
  - personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art.44;
  - personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - personale impegnate in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
5. La prestazione lavorativa, quando è esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle 6 ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata

la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione, della sicurezza e della salute dei lavoratori.



### TITOLO III DISCIPLINA TRANSITORIA

#### Art. 30 - Norma transitoria

- 1 Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto, salvo diversa decorrenza indicata all'interno di specifici articoli.

Allegato n. 1

Protocollo d'intesa per l'individuazione, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, di appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili e disciplina in caso di assemblee.

#### Art. 1. - Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

- 1 In attuazione delle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990 n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, si individuano i contingenti di personale le cui prestazioni sono da ritenersi indispensabili e pertanto devono essere garantite nei settori o servizi dell'Amministrazione comunale di Trapani.
- 2 Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato.
- 3 In occasione di ogni sciopero, ciascun dirigente responsabile competente, individuerà con criterio di rotazione, in base alle statuizioni del presente accordo, con apposito ordine di servizio, i nominativi dei propri dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili e provvederà, altresì, alla comunicazione dei suddetti nominativi alle OO.SS aziendali ed ai dipendenti contingentati entro il 5° giorno precedente lo sciopero. Al momento della ricezione della comunicazione, il dipendente potrà esprimere al proprio dirigente responsabile, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. Qualora il servizio sia organizzato in turni, i contingenti minimi si intendono per ogni turno lavorativo feriale delle ore 8:00 alle ore 20:00, esclusi i giorni festivi.
- 4 Qualora uno dei dipendenti contingentati si assenti dal servizio per infortunio o malattia, il dirigente responsabile, potrà sostituirlo immediatamente con altro dipendente, che verrà quindi a far parte del personale esonerato dallo sciopero.
- 5 Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione è tenuta a garantire un'opportuna informazione all'utenza secondo quanto stabilito dall'Accordo del 19 settembre 2002 "Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni - autonomie locali" e successivi.
- 6 Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
  - a dal 1° 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;
  - f limitatamente ai servizi di fruizione dei beni culturali, nel mese di agosto, nei giorni dal 23 dicembre al 3 gennaio e nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.
- 7 I servizi essenziali, le funzioni ed i contingenti di personale esonerato dallo sciopero sono indicati nelle tabelle che seguono:

## UFFICI E/O SERVIZI VARI

## FUNZIONI ESSENZIALI

|   |  |
|---|--|
| Stato civile  | dichiarazioni di nascita e di morte  |
| Servizi elettorali  | attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti   |
| Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica   | <ul style="list-style-type: none"> <li>a attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori</li> <li>b attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale</li> <li>c attività di pronto intervento (nei termini minimi ordinariamente garantiti)</li> <li>d attività della centrale operativa</li> <li>e vigilanza casa municipale (nei termini minimi ordinariamente garantiti)</li> <li>f assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero della neve</li> </ul> |
| Servizio manutenzione attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi)  | limitatamente alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini  |
| Servizio manutenzione patrimonio disponibile ed indisponibile   | limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini  |
| Servizi cimiteriali   | limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme  |
| Servizi del personale   | limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese   |
| Servizio di protezione civile   | da <del>partecipare</del> <del>in</del> collaborazione con le <del>associazioni di</del> <del>volontariato</del>   |
| Servizi educativi e scolastici  | <p><u>sciopero breve:</u> soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano</p> <p><u>sciopero intera giornata:</u> nel caso di asili nido non può comportare la chiusura del servizio alle famiglie per più di tre giorni nel corso dell'anno scolastico</p>  |
| Servizi culturali: vigilanza sui beni culturali nonché apertura al pubblico regolamentata di musei e altri istituti e luoghi della cultura di | limitatamente alla garanzia di tutela e vigilanza beni culturali di proprietà dell'amministrazione   |

|  |  |
|--|--|
| cui all'art. 101, comma 3, del codice dei beni   |  |
| culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22/01/2004, n. 42 (art. 2, comma 1, accordo dell'8/3/2016). | <p>da assicurare mediante:</p> <p>a) la tutela, custodia e vigilanza dei beni culturali di appartenenza regionale o territoriale, o dei quali lo stato abbia trasferito la disponibilità;</p> <p>b) la pubblica fruizione degli istituti e luoghi della cultura nella misura non inferiore al 50% degli spazi ordinariamente aperti al pubblico, comprensivi degli elementi caratterizzanti;</p> <p>c) qualora quest'ultima misura comporti un oggettivo pregiudizio dell'esercizio del diritto di sciopero o si riveli inadeguata a garantire le specifiche esigenze dell'utenza, l'individuazione, mediante protocollo d'intesa, di una fascia oraria, corrispondente al 50% del normale orario di apertura del pubblico dei musei e altri istituti e luoghi della cultura coincidente con il periodo di massima richiesta dell'utenza. La completezza del servizio deve essere garantita unicamente durante la suddetta fascia oraria</p> |
| Servizio di pronto intervento e di assistenza anche domiciliare  | per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale   |
| Servizio attinente ai mattatoi   | limitatamente alla conservazione della macellazione nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello   |

- 8 Per i servizi esternalizzati trova applicazione la disciplina di cui al comma 7 del presente articolo.
- 9 L'Amministrazione avrà cura di prevedere che nei contratti di servizio o di appalto siano inserite clausole di salvaguardia che garantiscano in ogni caso, anche in costanza di situazioni di conflittualità che non interessano il settore del pubblico impiego, le prestazioni minime individuate con il presente accordo e secondo la tabella seguente:

**CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

| SERVIZIO e/o UFFICIO                     | CONTINGENTE  |
|--|--|
| STATO CIVILE ED ELETTORALE               | n. 1 dipendente (collab. o istrutt.) in reperibilità   |
| SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE              | n. 2 dipendenti per turno  |
| ASILO NIDO - SCUOLE DI INFANZIA COMUNALI | Sciopero per l'intera giornata: il servizio è sospeso solo in occasione di n. 3 giornate di sciopero nel corso dell'anno scolastico<br><br>Sciopero parziale inferiore a 3 ore: soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano lo sciopero sarà effettuato nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano |
| TRASPORTO SCOLASTICO                     | Sciopero per l'intera giornata: sospensione servizio<br><br>Sciopero parziale inferiore a 3 ore: inizio o fine turno   |
| SERVIZIO MANUTENZIONI                    | n. 2 dipendenti in servizio  |

10 Per quanto non espressamente previsto valgono le norme contenute nella legge 146/1990, così come modificata dalla legge 83/2000 e negli accordi collettivi nazionali in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.

**Art. 2- Disciplina particolare per il personale educativo dell'asilo nido**

- 1 In relazione allo specifico servizio degli asili nido, ricompreso tra quelli concernenti l'istruzione pubblica, ai sensi dell'art.1, comma 2, lett. d) della legge n.146/1990 e successive modificazioni ed integrazioni, ai fini della effettività del suo contenuto, in occasione di uno sciopero, viene assicurata la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:  
a svolgimento dell'attività educativa, di assistenza e vigilanza dei bambini.
- 2 In occasione di ogni sciopero, il dirigente o il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale educativo interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente o il responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.

**Art. 3. Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di assemblee**

- 1 I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Ente, per 10 ore pro capite senza decurtazione della retribuzione.
- 2 Nei casi in cui l'attività lavorativa è articolata in turni l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e per il personale dell'asilo nido soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno.
- 3 Durante lo svolgimento delle assemblee sindacali deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative individuate dall'art. 1 del presente protocollo, secondo quanto ivi previsto.

| IPOTESI UTILIZZO FONDO PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2023   |              |              |              |              |              |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Utilizzo Fondo risorse decentrate<br>Articolo 80, CCNL 2019-2021   | Anno 2019    | Anno 2020    | Anno 2021    | Anno 2022    | Anno 2023    |
| Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 1  |              |              |              |              |              |
| a) differenziale progressioni economiche a regime  | 31.767,70    | 36.096,97    | 36.096,97    | 36.096,97    | 31.187,72    |
| b) progressioni economiche anni precedenti   | 658.234,82   | 604.610,95   | 543.123,39   | 447.908,62   | 373.306,81   |
| c) indennità di comparto   | 216.977,58   | 198.444,93   | 173.060,97   | 154.926,25   | 130.322,44   |
| d) incremento delle indennità personale educativo asili nido   | 47.861,63    | 50.464,90    | 47.056,02    | 41.478,72    | 45.609,92    |
| e) differenza stipendiali (art.80 comma 2, lett. J CCNL 2019-2021)   |              |              |              |              | 96.203,89    |
| f) indennità art. 70-septies CCNL 2018   |              |              |              |              |              |
| TOTALE utilizzi vincolati  | 934.841,73   | 889.617,75   | 799.337,35   | 680.410,56   | 896.630,78   |
| Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 2  |              |              |              |              |              |
| a) performance organizzativa 30% risorse destinate a performance (art.80, comma 2, lett.a)   | 338.948,01   | 376.236,11   | 243.436,82   | 352.624,97   | 476.647,38   |
| b) performance individuale 70% risorse destinate a performance (art.80, comma 2, lett.b)   | 338.948,02   | 376.236,10   | 568.019,24   | 589.458,26   | 204.277,47   |
| c) maggiorazione premio individuale (art. 81 CCNL 2019-2021)   |              |              |              |              |              |
| d) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018):   |              |              |              |              |              |
| d.1) indennità di rischio  | 20.000,00    | 32.000,00    | 48.000,00    | 60.000,00    | 70.000,00    |
| d.2) indennità di disagio  |              |              |              |              |              |
| d.3) indennità maneggio valori   |              |              |              |              |              |
| e) indennità di turno (art. 30 CCNL 2019-2021)   | 140.000,00   | 120.000,00   | 100.000,00   | 90.000,00    | 80.000,00    |
| f) indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2018)   | 115.000,00   | 100.000,00   | 70.000,00    | 65.000,00    | 58.000,00    |
| g) indennità di riposo compensativo (art. 24, comma 1, CCNL 14/9/2000)   | 67.000,00    | 60.000,00    | 50.000,00    | 45.000,00    | 35.000,00    |
| h) compensi per specifiche responsabilità (art. 74 CCNL 2019-2021)   | 220.000,00   | 220.000,00   | 310.000,00   | 347.083,24   | 370.000,00   |
| i) indennità di funzione personale P.M. cat. C/D (art. 97 CCNL 2019-2021)  |              |              |              |              |              |
| l) indennità servizio esterno (art. 100 CCNL 2019-2021)  | 20.000,00    | 35.000,00    | 32.000,00    | 30.000,00    | 30.000,00    |
| m) incentivi a personale P.M. per progetti di potenziamento dei servizi di sicurezza e controllo stradale (art. 98 CCNL 2019-2021)                         |              |              |              |              |              |
| n) Sponsorizzazioni- Accordi di collaborazione di cui all'art.43 della legge n.449/1997 e art.1, lett. d) del CCNL 1/4/1999 (art.67 c.3 lett.a, CCNL 2018) | 4.200,00     | 4.200,00     | 4.200,00     | 4.200,00     | 3.000,00     |
| o) progetti per il conseguimento di obiettivi dell'ente (art. 67, c. 1, lett. b, CCNL 2018)  |              |              |              |              |              |
| p) progetti per il conseguimento di obiettivi dell'ente (art. 67, c. 3, lett. b, CCNL 2018)  |              |              |              |              |              |
| q) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 80, c. 2, lett. g, CCNL 2019-2021):   |              |              |              |              |              |
| q.1) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma € 302.343,00                        |              |              |              |              |              |
| q.2) compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7) € 125.000,00                        |              |              |              |              |              |
| q.3) compensi istat € 13.603,50  |              |              |              |              |              |
| q.4) compensi censimento € 29.800,00   |              |              |              |              |              |
| q.5) piano di zona € 24.823,80   |              |              |              |              |              |
| q.6) gruppo di piano € 2.712,02  |              |              |              |              |              |
| t) progressioni economiche (la somma del 2023 riguarda la progressione economica avente decorrenza 01/01/2022, il cui iter non è stato ancora)             | 130.000,00   |              | 75.000,00    | 75.000,00    | 55.000,00    |
| u) progressione economica con decorrenza 01/01/2023  |              |              |              | 130.000,00   | 90.000,00    |
| v) somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di   |              |              |              |              |              |
| TOTALE utilizzi da contrattare   | 1.611.930,25 | 1.620.140,97 | 1.855.437,06 | 2.925.718,62 | 1.970.209,17 |
| Riepilogo costituzione e destinazione Fondo  |              |              |              |              |              |
| Totale risorse stabili (art. 79, comma 1, CCNL 2019-2021)  | 2.235.500,13 | 2.168.893,29 | 2.165.586,54 | 2.169.789,26 | 2.335.400,99 |
| Riduzione fondo ex art.7, comma 2 lett. u, ccnl 2019-2021 (riduzione fondo per incremento fondo posizioni organizzative)                                   |              |              |              |              | -50.000,00   |
| Totale risorse stabili (art. 79, comma 1, CCNL 2019-2021)  |              |              |              |              | 2.285.400,99 |
| Totale risorse variabili (art. 79, comma 2, CCNL 2019-2021) di cui:  | 234.708,76   | 310.633,35   | 489.187,87   | 1.436.339,91 | 581.438,96   |
| specifiche disposizioni di legge   |              |              | 358.981,00   | 1.241.552,14 | 501.284,32   |
| Economie fondo anno precedente   | 96.563,09    | 30.230,08    | 37.699,12    | 119.181,24   |              |
| economie straordinario anno precedente   |              |              | 84.005,27    | 71.306,77    |              |
| incremento rinnovo ccnl 2021-2022  |              |              |              |              | 76.050,00    |
| ria cessati 2020, mensilità residue  |              |              | 8.502,48     | 4.299,79     | 4.104,54     |
| a) Totale  | 2.566.771,98 | 2.509.758,72 | 2.654.774,41 | 3.606.129,17 | 2.866.839,95 |
| Somme destinate agli utilizzi vincolati (art.68 CCNL 2018)   | 934.841,73   | 889.617,75   | 799.337,35   | 680.410,56   | 896.630,78   |
| Somme destinate agli utilizzi da contrattare (art.68 CCNL 2018)  | 1.611.930,25 | 1.620.140,97 | 1.855.437,06 | 2.925.718,62 | 1.970.209,17 |
| b) Totale  | 2.566.771,98 | 2.509.758,72 | 2.654.774,41 | 3.606.129,18 | 2.866.839,95 |
| DIFFERENZA Totale a-b da contrattare in delegazione  | 0,00         | 0,00         | 0,00         | 0,00         | 0,00         |

*IPCON*  
*Chier*  
*OP*  
*CSA*  
*Dist*  
*OL*