

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE
sottoscritto in data 27/12/2019 e ss-mm.ii.**

TESTO COORDINATO

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Libero Consorzio Comunale di Enna.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D.Lgs. n. 165/2001".
3. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2019 per la parte economica e 2019/2021 (durata triennale) per la parte giuridica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo PEC, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata.
6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

**TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI**

Art. 3

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016–2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono nominati dal Presidente del Libero Consorzio Comunale secondo le disposizioni ordinamentali dell'Ente.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
- j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione del limite di 10 turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione;
- x) la definizione degli incentivi economici per attività ulteriori al di fuori del calendario scolastico;
- y) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 4

Area delle posizioni organizzative

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato per:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità alle disposizioni regolamentari vigenti.
3. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D, titolare delle posizioni organizzative, è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
4. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti nel regolamento sulla misurazione e valutazione delle performance approvato dall'Ente.

5. Per l'anno 2020 e successivi le OO.SS. si impegnano sin d'ora a mettere a disposizione dell'Amministrazione la somma di euro 60.000,00 a valere sulle risorse del fondo per il salario accessorio per il finanziamento delle posizioni organizzative, fino a quando il bilancio non sarà nelle condizioni di garantire la necessaria copertura.

6. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative affluite al bilancio si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate.

Art. 5 *

Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Le parti convengono di destinare alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota pari al 15% delle risorse, complessivamente, destinate alla remunerazione di tutte le posizioni organizzative, da ripartire tra i singoli titolari di posizione organizzativa tenuto conto della media percentuale di attuazione degli obiettivi a ciascuno di essi assegnati nonché dal punteggio a ciascuno di essi attribuito, in sede di valutazione, secondo i criteri espressamente indicati nella seguente tabella:

Fattori di valutazione	Parametri	Peso %	Punteggio finale (punteggio raggiunto x peso)
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Grado di attuazione dei programmi e della strategia di ente	25	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati	50	
	Comportamenti organizzativi individuali (a titolo esemplificativo e non esaustivo: rispetto dei termini assegnati (efficienza); semplificazioni delle fasi procedurali (economicità); incisività nella realizzazione del programma dell'Ente (efficacia); congruità rispetto alle linee direttive dirigenziali; livello di miglioramento delle attività di routine; risultato conseguente rispetto al contesto ambientale interno/esterno)	25	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			

***MODIFICATO IN DATA 29/07/2020 (modifica Artt. 5, 11, 22 e 23 al CCDI – Parte Normativa)**

***ULTERIORMENTE MODIFICATO IN DATA 30/11/2020 (modifica Art. 5 inserita nel CCDI – Parte economica – Anno 2020)**

Art. 6

Correlazione tra indennità di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

Ai dipendenti titolari di P.O., destinatari degli incentivi e dei compensi professionali dettati da norme di Legge si applica l'abbattimento dell'indennità di risultato secondo lo schema sottostante:

<i>Incentivi di legge</i>	<i>Abbattimento indennità risultato</i>
<i>Fino a € 3.000</i>	<i>3,00%</i>
<i>Da 3.001 a 5.000 euro</i>	<i>5,00%</i>

Da 5.001 a 7.000 euro	8,00%
Oltre i 7.000 euro	12,00%

Le economie che in tal modo si determinano confluiranno nelle risorse variabili del fondo dell'anno successivo.

Art. 7

Compensi professionali per gli avvocati dipendenti dell'ente

Agli avvocati dipendenti dell'Ente, che svolgono la loro attività nel Servizio di Staff "*Contenzioso ed affari Legali*", sono riconosciuti i compensi previsti dal legislatore sulla base dei principi dettati dalla normativa e dal regolamento adottato dall'Ente.

Art. 8

Criteri delle forme di incentivazione all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016

La ripartizione delle risorse di cui all'Art. 113 del Decreto Legislativo n. 50 del 18/04/2016, recepito con Legge Regionale n.8 del 17/05/2016, aggiornato dal Decreto Legislativo n. 56 del 19/04/2017, è disposta dal Regolamento recante norme e criteri per la ripartizione del Fondo Incentivante per le Funzioni Tecniche adottato dall'Ente.

Art. 9 *

Progressione economica all'interno della categoria

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico e salvo diversa indicazione delle parti.
4. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'Ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
5. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31 marzo 1999 e dall'art. 31, co. 7, del CCNL del 14 settembre 2000, e calcolando anche ad integrazione del fondo il cd differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.
6. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che hanno già raggiunto la soglia massima e/o che hanno una anzianità di inquadramento nella categoria o nella posizione economica inferiore a 2 anni) non superiore comunque **al 35%**, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
7. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono fissati dall'art. 16 del CCNL vigente.
8. Ad integrazione di questi criteri si prevede che:
 - Ai fini della progressione nella posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto, come requisito per la partecipazione, un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione immediatamente precedente, già acquisita alla data del 31 dicembre dell'anno antecedente a quello della selezione. Il criterio dei ventiquattro mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto;
 - La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente;
 - Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di

assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;

- I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività;

- L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;

- A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

*** MODIFICATO IN DATA 30/11/2020 (modifica inserita nel CCDI – Parte economica – Anno 2020)**

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO
Capo I
Istituti dell'orario di lavoro
Art. 10
Turnazioni

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% su base mensile.

La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco di un mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

Art. 11 *
Indennità di reperibilità

1. Per i servizi di protezione civile, polizia provinciale e personale tecnico della viabilità, cantonieri e capo cantonieri, viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato a 10 nel periodo che va dal mese di Novembre al mese di Febbraio di ogni anno.

4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

***MODIFICATO IN DATA 29/11/2020 (modifica artt. 5, 11, 22 e 23 al CCDI – parte normativa)**

Art.12

Orario di lavoro e orario multi periodale

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

Art. 13

Elevazione del limite individuale del lavoro straordinario

Il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 non può essere elevato oltre le 180 ore annue anche per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Capo II

Conciliazione vita-lavoro

Art. 14

Orario di lavoro flessibile

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente, nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, l'istituto dell'orario flessibile.
2. Le fasce orarie di flessibilità sono ordinariamente previste in 30 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro, così come specificato in tutte le sue articolazioni nel regolamento adottato dall'Ente.
3. Le fasce orarie di flessibilità di cui al punto 2, troveranno applicazione successivamente all'adozione del nuovo regolamento in materia di "Disciplina dell'orario di servizio e di lavoro e della rilevazione delle presenze in servizio"

Art. 15

Banca delle Ore

- 1 È istituita la banca delle ore del Libero Consorzio Comunale di Enna con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
- 2 La banca delle ore contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Il limite individuale annuo delle ore che potranno confluire nella banca è di minimo 18 ore sino ad un massimo di 36 ore
- 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. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 14 del presente CCDI.

TITOLO V

SEZIONE PER LA POLIZIA PROVINCIALE

Art. 16

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto

un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

Art. 17

Indennità di servizio esterno

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 determinato nel valore giornaliero di Euro 1,00; l'importo della detta indennità è elevato ad € 1.30, nei casi di prestazione serale, e ad €. 1,50, nei casi di prestazione festiva e notturna.

2. 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, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno al 60% dell'orario di lavoro. Il Comando della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 2016/2018;

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) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016/2018.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Art. 18

Indennità di funzione

1. Il Libero Consorzio Comunale di Enna può erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'indennità sarà commisurata in base alle risorse effettivamente disponibili e si graduerà fino al massimo di €. 3000,00 annue lorde, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, da corrispondere per dodici mensilità.

3. L'indennità nella misura massima di € 3.000,00 è erogata al Comandante di P.M. e nella misura massima di € 1.600,00 al Vice Comandante, per i casi di sostituzione del Comandante di P.M. e rapportata ai periodi di effettiva sostituzione.

4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 2016/2018;

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 di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 2016/2018;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 2016/2018;

5. 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 CCNL 2016/2018.

TITOLO VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 19

Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione

Spetta all'ente la costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Art. 20

Fondo risorse decentrate: ripartizione

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
2. Compatibilmente con l'avvenuta conclusione dei procedimenti che determinano l'individuazione e la quantificazione delle risorse necessarie alla costituzione del fondo, le parti assumono l'impegno di avviare, entro il mese di marzo di ogni anno, la contrattazione per la relativa ripartizione. L'Atto costitutivo del Fondo viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione. Al fine di consentire la costituzione del fondo entro il mese di marzo, l'Ente dovrà liquidare entro la terza decade del mese di febbraio ai dipendenti tutto il salario accessorio relativo all'anno precedente.
3. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'art. 68, co. 1, del [CCNL 21 maggio 2018](#), per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.
4. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016/2018;
 - 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. 70 quinquies del CCNL 2016/2018;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater del CCNL 2016/2018 ;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 2016/2018 ;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 2016/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Art. 21 *

Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
 2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 ed in particolare:
 - 1 euro per le attività disagiate;
 - 1 euro per quelle rischiose;
 - **7 euro per quelle di maneggio valori.**
- a. Attività disagiate:
- Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di disagio, le parti convengono di individuare, quali attività particolarmente disagiate, quelle svolte dal personale con il profilo professionale di ausiliario e dal personale che svolge l'attività lavorativa presso la sala operativa di protezione civile di categoria B, non destinatario di altre specifiche indennità.
- b. Attività a rischio:
- Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
Ai fini del riconoscimento delle indennità le parti convengono di individuare, quali attività sottoposte a rischi:

- quella di esecutore polifunzionale con mansioni di autista;
- quella di collaboratore tecnico stradale;
- quella di esecutore tecnico;
- quella di addetto agli archivi e/o magazzini

c. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio di cassa, da attestarsi a cura del Dirigente di Settore.

2. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL vigente.

*** MODIFICATO IN DATA 30/11/2020 (modifica inserita nel CCDI – Parte economica – Anno 2020)**

Art. 22 *

Indennità per specifiche responsabilità – art 70 quinquies c 1

Limitatamente all'anno 2019 è confermata l'applicazione all'istituto dell' art. 14 del C.C.D.I., area dei livelli, sottoscritto in data 29/12/2017. La disciplina prevista dal presente articolo entrerà in vigore a decorrere dal 1/01/2020.

I compensi per particolari responsabilità possono essere riconosciuti ai dipendenti che siano responsabili di servizi/servizi di staff o che, in assenza della detta titolarità, svolgono, in piena autonomia, compiti istituzionali che richiedono un elevato grado di specializzazione.

Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità di che trattasi, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate:

n.	TIPOLOGIE DI RESPONSABILITA'	VALORE ECONOMICO
1	Responsabilità di preposizione ad un servizio/servizio di staff o svolgimento, in piena autonomia, di compiti istituzionali che richiedono un elevato grado di specializzazione.	Fino a €3.000,00
2	Responsabilità per l'espletamento di attività di supporto, in favore di altro servizio, in specifiche materie di particolare complessità (approfondimenti, elaborazioni complesse di carattere contabile, elaborati tecnici di rilevante complessità) e previo specifico incarico Dirigenziale	Fino a € 600,00
3	Responsabilità di servizio/servizio di staff, per periodi superiori ad un mese, in sostituzione di soggetti che ne hanno la relativa responsabilità.	Nei limiti dell' importo di cui al punto 1), rapportato ai periodi di effettiva sostituzione

La responsabilità di cui ai punti 2 e 3, giustificata da motivate esigenze di servizio, può essere attribuita anche al personale non titolare della responsabilità di cui al punto 1. Le tipologie di responsabilità sopra elencate sono fra di loro cumulabili, entro i limiti dell'importo massimo complessivo di € 3.000,00, previsto, a titolo di indennità di responsabilità, quale tetto massimo percepibile, dall'Art. 70 quinquies del CCNL 2016/2018.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008, la corresponsione della suddetta indennità è decurtata relativamente ai primi 10 gg. di assenza per malattia.

L'indennità per specifiche responsabilità non è cumulabile con l'attribuzione di responsabilità di posizione organizzative.

L'indennità di responsabilità è attribuita dai singoli Dirigenti di Settore, nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata, di anno in anno, al finanziamento di tale istituto ed in presenza delle condizioni sopra indicate.

Nei limiti delle superiori risorse, l'importo della detta indennità è determinato applicando i criteri di cui alla scheda sotto riportata, in maniera proporzionale al punteggio assegnato.

a) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	MAX PUNTI 15
Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5
b) RESPONSABILITA' GESTIONALE	MAX PUNTI 15
Responsabilità di procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
Responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 5
Responsabilità di realizzazione di piani e attività	Punti da 1 a 5
c) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	MAX PUNTI 15
Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

All'indennità di responsabilità, quantificata in applicazione dei precitati criteri, in coerenza alle mansioni ascritte alle categorie B, C e D, si applicano, inoltre, i seguenti coefficienti:

Categoria	Coefficiente
D	1
C	0,75
B	0,40

La pesatura delle singole posizioni di responsabilità viene effettuata dai Dirigenti di Settore in fase di prima applicazione del presente C.C.D.I., in sede di Gruppo Generale di Coordinamento, con efficacia riguardante l'intera durata di detto contratto; eventuali modifiche alle pesature già effettuate potranno essere giustificate, esclusivamente, da variazioni dei contenuti delle singole posizioni.

La liquidazione dell'indennità per specifiche responsabilità è disposta annualmente da ogni singolo Dirigente, entro il mese di febbraio dell'anno successivo ed è subordinata alla previa verifica e valutazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione delle responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'eventuale indennità attribuita per particolari responsabilità viene erogata in maniera non frazionata.

Dai compensi previsti dal presente articolo è escluso il personale della Polizia Provinciale inquadrato nelle categorie C e D, non titolare di P.O. con compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, per i quali trova applicazione l'art. 18 del presente contratto

***MODIFICATO IN DATA 29/11/2020 (modifica Artt. 5, 11, 22 e 23 al CCDI – Parte normativa)**

Art. 23 *

Indennità per specifiche responsabilità – art 70 quinquies c 2

1) Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies, co. 2 del CCNL 21 maggio 2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale del Dirigente, al personale delle categorie B, C, e D, individuato dal presente contratto.

2) Le parti convengono di individuare, quale destinatario degli incentivi di cui al punto 1, il personale addetto ai servizi di protezione civile, agli archivi informatici, agli uffici per le relazioni con il pubblico.

3) L'individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del co. 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito, con atto amministrativo, di quelle particolari funzioni che, preventivamente individuate, danno titolo al compenso.

4) Il compenso è assegnato nella misura massima di euro 300 annui, con le seguenti specifiche:

- al dipendente di cat B 150;
- al dipendente di cat C 200;
- al dipendente di cat D 300.

5) In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

6) Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso per ognuna di tali attività entro il tetto massimo di € 350 annui lordi. Questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle

ferie e dal congedo di maternità/paternità. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'art. 70-quinquies, co. 1 del CCNL 21 maggio 2018.

7) Il Servizio Economico del Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili di Settore corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

***MODIFICATO IN DATA 29/11/2020 (modifica Artt. 5, 11, 22 e 23 al CCDI – Parte normativa)**

Art. 24

Criteri generali per l'incentivazione della performance(cd produttività)

L'erogazione dei premi collegati alla performance:

- è ancorata a elementi oggettivi che evidenzino i comportamenti organizzativi e i risultati ottenuti nell'attività amministrativa;
- assicura la coerenza tra gli obiettivi delle politiche pubbliche locali contenute nel programma di governo e l'azione amministrativa dei Settori;
- valorizza le competenze adeguandole allo sviluppo del contesto culturale tecnologico e organizzativo di riferimento;
- diffonde un modello di gestione amministrativa articolato per obiettivi, orientato al risultato e all'innovazione.

I compensi legati alla performance individuale devono essere ripartiti secondo le modalità previste dal vigente regolamento in materia e in modo da assicurare, al 30% dei dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, una maggiorazione del proprio premio individuale, pari al 30% di detto premio.

TITOLO VII

BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 25

Linee guida per il miglioramento dell'ambiente di lavoro

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.
3. Il piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi sarà predisposto e divulgato dal responsabile della sicurezza sentito il medico competente.
4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art.26

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

L'introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro è oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente dovrà tenere conto e su cui potrà formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

Art. 27

Pari opportunità

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

2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

NORME FINALI

Art. 28

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione.

Art. 29

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti si impegnano a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.
3. Nel caso in cui siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.