COMUNE DI LASCARI

Provincia di Palermo

****

IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N° 117 DEL 17-11-2023

OGGETTO:	**Autorizzazione al Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa 2023 - 2025.**

L'anno **duemilaventitre** e questo giorno **diciassette** del mese di **novembre** alle ore **13:00**, nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Municipale, convocata nelle forme di legge.

Presiede la seduta il PROF. FRANCO SCHITTINO nella sua qualità di SINDACO e sono rispettivamente presenti ed assenti i signori:

SCHITTINO FRANCO	**P**	**SINDACO**
FATTA FRANCESCO	**P**	**ASSESSORE**
PROVENZA CATERINA	**P**	**VICE SINDACO**
ARRIGO FRANCESCO	**P**	**ASSESSORE**
AULICINO SANDRA	**A**	**ASSESSORE**

Assiste il SEGRETARIO COMUNALE, Dott.ssa CATENA PATRIZIA SFERRUZZA.

Il SINDACO, Prof. Schittino Franco, assunta la presidenza, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra specificato.

lA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione presentata dal Sindaco ad oggetto: "Autorizzazione al Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa 2023 - 2025" e ritenutala meritevole di approvazione;

Visto il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 16/11/2022;

Visto il T.U.E.L. D. Lgs. 267/2000;

Vista la L.R. n° 48/91, così come modificata ed integrata con L.R. n° 30/2000;

Visto il parere favorevoliespresso in ordine alla sopra citata legge;

Con votazione favorevole ed unanime espressa nelle forme e termini di legge;

D E L I B E R A

Per quanto esplicitato nella proposta che si approva e che qui si intende integralmente riportato e trascritto:

1) Di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo raggiunto per il contratto integrativo decentrato normativo 2023/2025;

2) Di procedere ai sensi dell'art. 55, commi 4 e 5 del D. Lgs. 27/10/2009 n. 150 alla pubblicazione degli stessi sul sito istituzionale dell'Ente nella Sezione Amministrazione Trasparente/ Personale/Contrattazione Integrativa;

3) Di procedere alla trasmissione all'ARAN ai sensi dell'art. 4, comma 5 del CCNL 22/01/2004;

4) Di dare atto che con successivo provvedimento si procederà ad impartire le direttive alla delegazione trattante ai fini dell'accordo di parte economica per l'anno 2023.

- Dichiarare, con separata, favorevole ed unanime votazione, il presente atto immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art.134 c. 4 del TUEL.

Letta, approvata e sottoscritta:

L'ASSESSORE ANZIANO	IL SINDACO	IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO SIG. FRANCESCO FATTA	F.TO PROF. FRANCO SCHITTINO	F.TO DOTT.ssa CATENA PATRIZIA SFERRUZZA

Per copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Dal Municipio, lì 17-11-2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa CATENA PATRIZIA SFERRUZZA

Il sottoscritto SEGRETARIO COMUNALE, visti gli atti d'Ufficio,

A T T E S T A

Che la presente deliberazione :

♦ Sarà affissa a questo Albo Pretorio, ai sensi dell'art.11, comma 1°, della L.R. 44/91, a partire dal 22 NOV 2023 e che vi rimarrà per 15 giorni.

E' divenuta esecutiva il 17-11-2023

perché dichiarata immediatamente esecutiva (art.12 comma 2 L.R. 44/91)

Dalla Residenza Municipale, lì 17-11-2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa CATENA PATRIZIA SFERRUZZA

Atto di Giunta Municipale n. 117 del 17-11-2023 COMUNE DI LASCARI

COMUNE DI LASCARI
PROVINCIA DI PALERMO

Proposta di deliberazione della Giunta Comunale

N° _____ del _____

Presentata dal Sindaco

OGGETTO: Autorizzazione al Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa 2023-2025

Allegato alla deliberazione di Giunta Comunale

N° 114 del 17.11.2023

OGGETTO: Autorizzazione al presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione del contratto integrativo decentrato parte normativa – 2023/2025-

Premesso che è a seguito dell'approvazione del nuovo C.C.N.L. siglato il 16.11.2022 occorre procedere a dotarsi di un nuovo Contratto Integrativo Decentrato Normativo per il triennio 2023/2025;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n.120 del 02.12.2022, con la quale si è provveduto a costituire la Delegazione Trattante di parte Pubblica, di cui all'art.7 del C.C.N.L. del 16.11.2022 per il personale del Comparto Funzioni Locali;

Atteso che in data 07.11.2023 e in data 13.11.2023 si è riunita la delegazione trattante per esprimersi sul Contratto integrativo decentrato 2023/2025 parte normativa, rinviando la parte economica;

Atteso altresì, che nel corso di tali riunioni è stato raggiunto l'accordo tra le parti circa l'aspetto normativo, così come si evince dai verbali redatti nel corso delle sedute;

Richiamato l'art.8 del comma 7, del citato C.C.N.L. il quale dispone che l'organo di governo autorizza il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo raggiunto dalle parti sull'ipotesi di Contratto Integrativo Decentrato;

Ritenuto l'accordo raggiunto in linea con la programmazione e gli interventi dell'Amministrazione in materia di gestione delle risorse umane;

Valutato che trattasi di ipotesi di contratto di sola parte normativa rinviando la parte economica successivamente alla costituzione del Fondo Risorse Decentrate;

Visti:

- Il vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 16.11.2022;
- Il T.U.E.L. D.Lgs. 267/2000;

Per i motivi esposti

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

1°) - Di autorizzare il presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo raggiunto per il Contratto Integrativo Decentrato Normativo 2023/2025;

2°) - Di procedere, ai sensi dell'art.55, commi 4 e 5, del D.Lgs. 27.10.2009 n.150, alla pubblicazione degli stessi sul sito istituzionale dell'ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente/Personale/Contrattazione Integrativa;

3°) - Di procedere alla trasmissione all'ARAN ai sensi dell'art.4 comma 5 del CCNL 22.01.2004;

4°) - Di dare atto che con successivo provvedimento si procederà ad impartire le direttive alla Delegazione Trattante ai fini dell'accordo di parte economica per l'anno 2023;

-Di dichiarare la presente deliberazione, con votazione separata, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 c.4 del TUEL.

Il Sindaco
Prof. F. Schittino

PARERI AI SENSI DELL'ART.53 l.142//90,
RECEPITA DALLA L.R. N° 48/91
ED ATTESTAZIONE FINANZIARIA

Sulla proposta di deliberazione, interamente riportata e presentata da:

SERVIZIO/UFFICIO

Per quanto concerne la regolarità tecnica si esprime parere: **FAVOREVOLE**
Lascari, lì 16.11.2023

Il Responsabile dell'Area
Affari Generali - Personale
C. Santacolomba

UFFICIO DI RAGIONERIA

Per quanto concerne la regolarità contabile si esprime parere:

Lascari, lì

Il Responsabile del Servizio Finanziario
C. Morici

COMUNE DI LASCARI

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO NORMATIVO 2023/2025

(redatto ai sensi del CCNL 16/11/2022)

L'anno 2023, il giorno _____ del mese di novembre, alle ore 15,30 presso la sede del Comune di LASCARI si sono riunite

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo	Firma*
1. Presidente	SFERRUZZA CATENA PATRIZIA	
2. Componente	Morici Caterina	
3. Componente	Conoscenti Pietro	
4. Componente	Di Noto Patrizia	
5. Componente	Santacolomba Carmela	

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo	Firma*
CISL FP	D'Agostino Luigi	
CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI	Cannella Gianluca	
FP CGIL	Conigliaro Giovanni	
UIL FPL	Prestifilippo Vincenzo	

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Sigla	Nominativo	Firma*
CISL FP	Scirpo Carmela	
CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI	Muffoletto Giuseppina	
FP CGIL	Maranto Rosa Maria	
UIL FPL	Mantione Albina	
CISL FP – Segretario Aziendale	Certo Giuseppe	

** Copia di documento originale con firma autografa*

INDICE

Art. 1 – Campo di applicazione

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

Art. 3 – Interpretazione autentica

Art. 4 – Progressioni Economiche all'interno delle Aree

Art. 5 – Conferimento e revoca degli incarichi per le Elevate Qualificazioni

Art. 6 – Orario di lavoro

Art. 7 – Turnazioni

Art. 8 – Reperibilità

Art. 9 – Servizio mensa/Buoni pasto e pausa

Art. 10 – Orario di lavoro flessibile

Art. 11 – Banca delle ore

Art. 12 – Indennità di funzione personale Polizia Locale

Art. 13– Indennità di servizio esterno

Art. 14 – Premi correlati alla performance organizzativa

Art. 15 – Premi correlati alla performance individuale

Art. 16– Indennità di condizioni di lavoro

Art. 17 – Compensi derivanti da norme di legge

Art. 18 – Indennità per specifiche responsabilità

Art. 19 – Tutela della privacy

Art. 20 – Monitoraggio e verifiche

Art. 21 - Norme Finali

Art. 1
Campo di applicazione

1.Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione di Lascari, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.

3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 2023/2025.

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 attraverso l'invio del testo in posta elettronica o per consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.

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, 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. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

5. 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.

6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

7. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3
Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Art. 4
Progressioni economiche all'interno delle Aree (art.14 CCNL 16.11.2022)

1. Si rinvia ad apposito regolamento comunale.

Art. 5
Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni

1. Si rinvia ad apposito regolamento comunale.

Art. 6
Orario di lavoro

1. L'orario lavorativo dei dipendenti , per i dipendenti non in turno, è di 36 ore settimanali, articolato su 5 giorni settimanali con un rientro, nel rispetto dei seguenti orari: - 7:45-14,15 dal lunedì al venerdì; - 15,30 -19,00 martedì. E' prevista una flessibilità di 45 minuti, in riduzione o incremento dell'orario sia di entrata che di uscita. Per motivate esigenze di servizio, i titolari di E.Q. possono autorizzare i dipendenti dei propri settori ad ingressi oltre l'orario di flessibilità, fermo restando l'obbligo del recupero preventivamente autorizzato. Per i rientri pomeridiani, il personale ha diritto al buono pasto nei termini previsti dal Contratto Nazionale.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. N. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.

4. Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 5 del CCNL 2019-2021.
5. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le multi periodale tipologie di orario:
a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art "Turnazioni" ;
c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art.12.
6. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 5, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
7. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
8. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa di dieci minuti ai sensi dell'art 34 CCNL 2019/2021, salvo quanto previsto dall'art. 35 CCNL 2019/2021.
9. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con specifico atto. Gli attuali regolamenti in materia saranno oggetto di modifica e/o integrazione entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI, previo confronto con la parte sindacale.

Art. 7
Turnazioni (art.30 CCNL 16.11.2022)

1. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.

2. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;
b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;
c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;
d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 4, lett. ac) del CCNL 2019/2021 ai lavoratori turnisti che prestano la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale è garantito il diritto di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione della indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5 lett. d) del CCNL con le modalità ivi stabilite.

3. L'indennità di cui al comma 2 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
4. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2019-2021.
5. L'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione è di competenza della E.Q..
6. L'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicendato tra il personale turnista.
7. L'assenza di rotazione del personale che opera sempre nello stesso arco temporale, pur in presenza di organizzazione di servizio in più turni, non determina l'erogazione dell'indennità.
8. Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.
9. L'indennità di turno vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.
10. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art. 8
Reperibilità

1. Per il servizio Anagrafe e Stato Civile e per il Servizio di Polizia Municipale viene istituito il servizio di pronta reperibilità, di cui al Regolamento approvato con Delibera di G.M.n. 45 del 23.05.2022. Esso è remunerato con la somma di Euro 10,33 (art. 24, comma, CCNL 2016/2018). Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente con la giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale in base al 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; l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. 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.
5. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 9
Servizio Mensa/Buoni Pasto e Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.
3. Ai dipendenti che prestano attività lavorativa di almeno 6 ore giornaliere, 4 ore di mattina e 2 ore il pomeriggio, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, sarà attribuito un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario, purché espressamente autorizzate. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio. In caso di lavoro straordinario, preventivamente autorizzato, il buono pasto spetta anche se l'orario di lavoro straordinario viene recuperato anziché posto in pagamento. Il buono pasto è altresì corrisposto in caso di servizio in orario pomeridiano, quando l'orario di lavoro si protrae dalle ore 20,00 alle ore 21,30.
4. Per l'area della vigilanza, è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa, che potrà essere collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di E.Q. del Servizio competente.
5. 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. n. 151/2001;
- personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- 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 impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
6. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei 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.

Art. 10
Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 45 minuti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

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

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

Art. 11
Banca delle ore

1. È istituita nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito al successivo comma 3, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.
3. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, è fissato a 50 ore, da fruire come riposo compensativo.
4. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
5. Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.
6. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
7. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

Art. 12
Indennità di funzione personale Polizia Locale (art.97 CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:
   a) Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
   b) Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore/area in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
   c) Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino ad un massimo di € 3.000,00 annui lordi da corrispondere per 12 mensilità per l'Area degli Istruttori, elevabile fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle E.Q., è determinato in relazione al grado rivestito, ai carichi di lavoro e alle seguenti variabili:

A) **Organizzazione: max punti 15**

- complessità organizzativa (numero dipendenti assegnati: fino a due – basso, da tre a cinque – medio, da sei in poi- alto) (**1-3-5**)

Nel caso di una sola unità viene attribuito un punteggio medio alto in funzione della complessità dei carichi di lavoro e della coordinazione con i vari dipendenti extra servizio che a diverso titolo sono coinvolti nei procedimenti.

- grado relazioni esterne: basso-medio-alto (**1-3-5**)
- grado relazioni interne: basso-medio-alto (**1-3-5**)

Complessità: Max Punti 24

- Complessità giuridica basso-medio-alto (**2-6-8**)
- Complessità tecnica basso – medio-alto (**2-6-8**)
- Complessità gestionale basso-medio-alto (**2-6-8**)

B) **Grado rivestito: max punti 16**

Categoria	Grado	Punti
Funzionari ed EQ	- Commissario capo funzionario - Commissario ispettore superiore	16
Istruttori	- Ispettore Capo	14
	- Ispettore principale - Ispettore	12
	- Assistente Capo - Assistente di Polizia	10

C) **Caratteristiche Sociali – Ambientali**: max punti **20**

Presidi di sicurezza locali	Punti
Presenza di uno	20
Presenza di più di uno	10

D) **Caratteristiche Dimensionali – Istituzionali**: max punti **10**

Caratteristiche Dimensionali	N° Abitanti	Punti
Ente con popolazione	<= 1.000	3
Ente con popolazione	>1.000 <= 5.000	8
Ente con popolazione	>5.000	10

E) **Responsabilità** max punti **15**

- Responsabilità civile basso-medio-alto (1-3-5)
- Responsabilità penale basso-medio-alto (1-3-5)
- Responsabilità contabile basso-medio-alto (1-3-5)

Nel caso di una sola unità viene attribuito un punteggio medio alto in funzione della complessità dei carichi di lavoro e della responsabilità di coordinazione con i vari dipendenti che a diverso titolo sono coinvolti nei procedimenti.

3. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Responsabile di Posizione organizzativa della Polizia Locale, mediante determina di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale. Il Responsabile verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Responsabile di Posizione organizzativa.
6. La presente indennità è in stretto legame al tempo di lavoro ragion per cui essa verrà riproporzionata in dodicesimi qualora il lavoratore risulti assente dal lavoro (non considerando le ferie) in maniera continuativa oltre un mese all'anno ovvero venga individuato in corso d'anno.
7. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
   a. determinazione del budget;
   b. ripartizione del budget sulla scorta del punteggio ottenuto in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di cui al comma 2;
   c. I superiori importi, qualora il budget assegnato risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.
8. L'indennità di cui al presente articolo:
   a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 comma 5 del CCNL 16.11.2022;
   b) è cumulabile con l'indennità, di cui al comma 2 dell'art. 13;
   c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022;
   d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
   e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL2019-2021;
   f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
9. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

Art. 13
Indennità di servizio esterno (art.100 CCNL 16.11.2022)

1.Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni ovvero con almeno 4 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno.
2.Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno 4 ore dell'impegno orario, all'esterno è erogata un'indennità per ogni giornata di lavoro fino ad un massimo di € 15,00.
3.Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore a 4 ore giornaliere ovvero è stato giudicato non idoneo allo svolgimento di attività esterne non verrà erogato alcun compenso a questo titolo.
4.L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile di E.Q.. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale.
5. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile di E.Q..
6. L'indennità di cui al presenta articolo:
a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL2019-21;
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.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.

Art. 14
Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance collettiva, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al raggiungimento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto almeno al 60% e solamente se la performance individuale supera il 60%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

- al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%
- in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.

Art. 15
Premi correlati alla Performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del d.lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Titolare di E.Q., utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il premio per la performance individuale verrà erogato solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al **60%**.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
5. Al fine di definire la quota spettante al singolo dipendente viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali assunzioni o cessazioni in corso d'anno.
6. Il budget destinato annualmente alla performance individuale in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
7. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 10% del budget destinato alla perfomance è attribuito alla maggiorazione del premio individuale che comunque sarà pari al 20% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
Tale maggiorazione viene attribuita al personale che prende la valutazione massima attribuibile.
La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 10% del personale partecipante al premio della performance individuale.
8. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
   - Valutazioni uguali o superiori al **81%**: 100% del budget individuale;
   - Valutazione tra il **60%** e il **80,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
   - Valutazione inferiore al **60%**: nessuna distribuzione di produttività.

Art. 16
Indennità condizioni di lavoro (84 bis CCNL 16.11.2022 e art.70-bis del CCNL del 21.05.2018)

1. Gli enti corrispondono un'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 15,00.

3. L'indennità è definita in sede di contrattazione integrativa, sulla base dei seguenti criteri:
    a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
    b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'ente e degli specifici settori di attività.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal presente contratto integrativo.
6. La misura dell'indennità di condizioni di lavoro è determinata in considerazione dei fattori appresso indicati:
    a) Si definisce **attività disagiata** quella del personale che opera con prestazioni lavorative caratterizzate da:
        1. Nessuna condizione di disagio.
        2. Improgrammabilità dell'orario di servizio e/o riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni.
        3. Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato di indiscusso valore storico e artistico.
        4. Ampia flessibilità del modello organizzativo del servizio, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione – formazione).
    b) Si definisce **attività rischiosa** quella del personale che opera con prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale nei seguenti casi:
        1. Utilizzo di sostanze chimiche e/o biologiche;
        2. Utilizzo di catrame – bitume – oli e loro derivati;
        3. attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati ivi compresa raccolta e smaltimento;
        4. attività con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere;
        5. attività con impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
        6. attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione;
        7. Conduzione cucina.
        8. Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico;
        9. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;

10. Due o più attività/lavori sopra elencati.

La condizione del rischio non è collegata al profilo professionale attribuito al personale, ma dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti operano.

c) Si definisce **attività di maneggio valori** quella del personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante (con esclusione del bancomat), dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali.

Le fasce economiche di maneggio valori a cui attribuire l'indennità sono le seguenti:

a) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori/ Sostituti economi/ Economi da €1,00 ad € 1.000,00 su base annuale;

b) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori/Sostituti economi/Economi da €1.001,00 ad € 5.000,00;

Alle dette fasce in sede di accordo decentrato di parte economica verranno stabilite le relative indennità.

Si precisa, rispetto alla stessa unità di personale, che qualora ricorrano più di una attività da remunerare con l'indennità di condizione di lavoro, si sommeranno i relativi importi individuati in sede di accordo economico.

Art. 17
Compensi derivanti da norme di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

2.Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative, ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino, su base annua, l'ammontare di euro 15.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori a euro 20.000,00 annui è ridotta del 10%.

3.Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

Art. 18
Indennità per specifiche responsabilità – (art.84 ccnl 16.11.2022)

1.Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo

Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). A titolo esemplificativo e non esaustivo si rimanda all'elenco di cui all'art.84 del CCNL 16.11.2022;
2.L'Ente propone annualmente il budget complessivo da assegnare alle specifiche responsabilità.
3.L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva della produttività, né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 16.11.2022;
4.L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche posizioni non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento ma comportanti l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
5.L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta, in sede di prima applicazione della presente piattaforma, da una conferenza dei titolari di incarichi di EQ., finalizzata alla individuazione degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il titolare di incarico di E.Q. verifica al termine di ogni anno in sede di attribuzione dei punteggi, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo. Il titolare di incarico di E.Q. dovrà richiedere la convocazione della predetta conferenza nel caso in cui intenda rimodulare in aumento o in diminuzione i responsabili dei servizi individuati.
6.La presente indennità è in stretto legame al tempo di lavoro ragion per cui essa verrà riproporzionata in dodicesimi qualora il lavoratore risulti assente dal lavoro (non considerando le ferie) in maniera continuativa oltre un mese all'anno ovvero venga individuato in corso d'anno.
7. Per una esemplificazione non esaustiva delle responsabilità specifiche si richiama l'art.84 del CCNL;
8.Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000,00 € è determinato in relazione alle seguenti variabili:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	
15 Punti max	Organizzazione (A)
21 Punti max	Complessità (B)
15 Punti max	Livello di autonomia (C)
30 Punti max	Gestione (D)
15 Punti max	Responsabilità (E)
4 Punti	Incarico di sostituzione del titolare di incarico di E.Q. (F)
100 punti	**TOTALE**

Organizzazione (A) max 15 punti	La pesatura delle attività gestite viene effettuata dai Responsabili di E.Q. e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto: Complessità organizzativa (numero appartenenti all'ufficio: fino a uno, basso – a due medio – da tre in poi alto) **(2-3-5)** Grado relazioni esterne: basso-medio-alto **(1-3-5)** Grado relazioni interne: basso-medio-alto **(1-3-5)** *Nel caso di una sola unità viene attribuito un punteggio medio alto in funzione della complessità dei carichi di lavoro e della coordinazione con i vari dipendenti che a diverso titolo sono coinvolti nei procedimenti.*
Complessità (B) max 21 punti	La pesatura delle attività gestite viene effettuata dai Responsabili di E.Q. e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto del: Grado complessità giuridica basso-medio-alto **(2 – 5 –7)** Grado complessità tecnica basso-medio-alto **(2 – 5 –7)** Grado complessità gestionale: basso-medio-alto **(2 – 5 –7)**
Livello di autonomia (C) max 15 punti	La pesatura delle attività gestite viene effettuata dai Responsabili di E.Q. e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi: punti 5: Il soggetto svolge incarichi che comportano un basso livello di autonomia operativa. Punti 10: Il soggetto svolge incarichi che comportano un medio livello di autonomia operativa. Punti 15: Il soggetto svolge incarichi che comportano un alto livello di autonomia operativa.
Gestione (D) max 30 punti	La pesatura delle attività gestite viene effettuata dai Responsabili di E.Q. in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi: Fino a Punti 10: Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse previsti da leggi o regolamenti. Da 11 a Punti 20: Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse anche se ripetitive che comportano rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.) e svolgono funzioni e compiti nell'ambito di diversi settori/aree dell'Ente. Da 21 a Punti 30: Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse non ripetitive che comportano notevole impegno rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.). Nel caso di una sola unità viene attribuito un punteggio medio alto in funzione della complessità dei carichi di lavoro e della coordinazione con i vari dipendenti che a diverso titolo sono coinvolti nei procedimenti.
Responsabilità (E) max 15 punti	La pesatura delle attività gestite viene effettuata dai Responsabili di E.Q. e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi: • Responsabilità civile basso-medio-alto **(1-3-5)** • Responsabilità penale basso-medio-alto **(1-3-5)** • Responsabilità contabile basso-medio-alto **(1-3-5)** *Nel caso di una sola unità viene attribuito un punteggio medio alto in funzione della complessità dei carichi di lavoro e della coordinazione con i vari dipendenti che a diverso titolo sono coinvolti nei procedimenti.*
Sostituzione titolare di incarico di EQ (F) 4 Punti	Incarico di sostituzione del titolare di incarico di E.Q (F)

8. La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

a) Attribuzione del titolare di incarico di E.Q. mediante atto formale con allegato il relativo punteggio;
b) determinazione del budget in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto.
c) ripartizione del budget sulla scorta del punteggio ottenuto in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00;
d) I superiori importi, qualora il budget assegnato alle specifiche responsabilità risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.

9. Gli incarichi di specifica responsabilità devono essere revocati dal titolare di incarico di E.Q. con formale provvedimento e devono essere riassegnati nel caso di nuovo titolare di incarico di E.Q.

Art. 19- Tutela della Privacy

Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla vigente normativa e dal regolamento UE 679/2016.

Art. 20- Monitoraggio e verifiche

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si potranno incontrare annualmente su richiesta di una delle parti.

Art. 21 – Norme finali

Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Il presente contratto verrà pubblicato all'interno della sezione "amministrazione trasparente" nel sito istituzionale dell'Ente.