

originale

**CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA DEL PERSONALE
NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SAN PIERO PATTI- PARTE
NORMATIVA 2023/2025 ED ANNUALITA' ECONOMICA 2023**

L'anno 2023 addì 29 del mese di dicembre presso la sede del Comune di San Piero Patti alle ore 14,30 e seguenti, sono presenti:

Delegazione di parte pubblica

- Dott. Carmelo PINO –Presidente-
- Geom Gumina Antonino – Componente - Vice Responsabile Area Tecnica-
- Dott.ssa Tiziana Farina – Componente – Vice Responsabile Area Urp-serv.dem.-socio culturale

Organizzazioni Sindacali Territoriali:

C.S.A. Regioni e autonomie locali

- NARDA Graziella per conto del C.S.A. Regioni e autonomie locali giusta delega prot. n.16305 del 29.12.2022

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

- Di Dio Giovanni
- Ardiri Pippo
- Narda Graziella
- Ferraro Filippo

- Segretario Verbalizzante: Franca Saltafosso

Premesso che:

le parti hanno definito nella riunione del **21 dicembre 2023** l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di San Piero Patti- parte normativa 2023/2025 ed economica 2023-

Preso atto dei seguenti atti allegati al presente verbale:

- 1) Verbale di preintesa del 21.12.2023;
- 2) Relazione Illustrativa;
- 3) Parere del Revisore Unico dei Conti, acquisito al protocollo dell'Ente al n. 16332 del 29/12/2023;

Delibera di G. M. n.363 del 29.12.2023 avente ad oggetto" Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa- Parte normativa 2023-2025 ed economica 2023. Autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto collettivo integrativo definitivo.

Gli stessi convengono e stipulano quanto risultante dalla superiore pre-intesa che si allega in copia e ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Letto, approvato e sottoscritto

Per la delegazione di parte pubblica:

- Dott.Carmelo PINO –Presidente

- Geom Gumina Antonino – Componente

- Dott.ssa Tiziana Farina – Componente

Organizzazioni Sindacali Territoriali:

nelle persone di:

- NARDA Graziella per conto del C.S.A. Regioni e autonomie locali giusta delega prot. n.16305 del 29.12.2022

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

nelle persone di:

- Di Dio Giovanni

- Arditi Pippo

- Narda Graziella

- Ferraro Filippo

Segretario verbalizzante Franca Saltafosso



CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA 2023/2025

PARTE ECONOMICA 2023

PREINTESA DEL 21-12-2023



Indice

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante	
Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione.....	
Art. 3 - Interpretazione Autentica.....	
TITOLO I - PREROGATIVE SINDACALI	
Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali.....	
Art. 5 - Diritti e libertà sindacali.....	
Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali.....	
Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori.....	
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO	
Art. 8 - Lavoro Straordinario	
Art. 9 - Banca delle ore.....	
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	
Art. 10 - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)	
Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro - Principi generali	
Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro	
Art. 13 - Specifiche Responsabilità ex art. 84 CCNL 16/11/2022	
Art. 14 - Indennità di funzione Polizia Locale.....	
Art. 15 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale	
Art. 16 - Turno	
Art. 17 - Reperibilità.....	
Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa.....	
Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale.....	
Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge	
Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di P.O., oggi E.Q.	
Art. 22 - Progressione Economica all'interno delle Aree - criteri e procedure	
Art. 23 - Servizio Mensa/Buoni Pasto.....	



Art. 24 - Criteri relativi alla Formazione.....

TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE _____

Art. 25 - Eccedenza di Personale

TITOLO V - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO _____

Art. 26 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

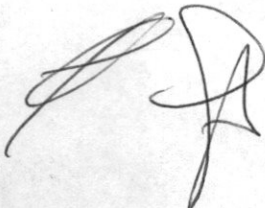
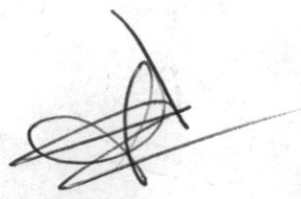
Art. 27 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.....

Art. 28 - Tutela della Privacy

TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE _____

Art. 29 - Monitoraggio e verifiche.....

Art. 30 - Norme finali.....



DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione integrativa viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. n. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla delegazione trattante di parte pubblica, dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti, firmatarie del CCNL 16 Novembre 2022.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali, anche con riguardo agli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essi espressamente demandate dal CCNL;
- c) non possono trattare le materie oggetto di contrattazione in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essi espressamente demandate dalla norma (art. 45 D. Lgs. n. 165/2001, modificato dal D. Lgs. n. 150/2009, e art. 40, commi 1 e 3 bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 40, comma 3 bis, D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dal D. Lgs. n. 150/2009, modificato dall'art. 11, comma 1, lettera c, nn. 1) a 3), D. Lgs. n. 75/2017).

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D. Lgs. n. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione, a cura della delegazione trattante, di un'ipotesi di accordo, previa determinazione degli indirizzi da parte della Giunta Comunale;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al Revisore, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché l'organo di controllo effettui la verifica sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e accerti la



legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40 bis D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);

3. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) al presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto (anche in assenza, trascorsi 15 giorni, del parere da parte dell'organo di controllo);
4. Sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo;
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e al CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri, con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40 bis D. Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. n. 150/2009);
6. L'ipotesi di accordo e, successivamente, anche il contratto integrativo sono validi anche se non sono stati firmati da tutti i soggetti sindacali legittimati ad eccezione delle RSU. Tuttavia, le parti concordano che nel corso del negoziato le stesse diano il proprio contributo affinché si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile.

ART. 1 – Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022, è costituita dalla delegazione datoriale (nominata con deliberazione di Giunta Comunale) e dalla delegazione sindacale (i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL e le RR.SS.UU.).

ART. 2 – Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree degli Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevate Qualificazioni, del vigente ordinamento professionale di cui al CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato dalla data di stipula del CCDI per gli istituti contrattuali previsti.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.



4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente 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.
7. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.
8. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento e di quant'altro previsto dall'art. 8 del C.C.N.L. del 16.11.2022, l'ente può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione, e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo; il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.

ART. 3 – Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 30 giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, inviata alle altre tramite posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3, comma 5, CCNL 16.11.2022).
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.



TITOLO I - PREROGATIVE SINDACALI

ART. 4 – Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. I servizi pubblici da considerare essenziali, sono quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme.
Polizia municipale	Assicurare con un nucleo di personale limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento; c. assistenza al servizio attinente alla rete stradale.
Servizi a rete	Interventi urgenti ed indifferibili alle reti.
Protezione civile	Servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità.
Servizi scolastici	Relativamente alla somministrazione dei pasti e servizio scuolabus.

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- i responsabili degli uffici e dei servizi, in occasione d'ogni sciopero, individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.



2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o con altri mezzi di comunicazione/diffusione.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle norme vigenti.

ART. 5 – Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU, secondo le modalità previste dal CCNQ vigente, oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina del CCNQ. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti e consultazioni, che si svolgono di norma fuori orario di lavoro;
 - d) oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione del CCNQ, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente, ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
 - a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
 - b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;



- d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

ART. 6 – Diritti e agibilità sindacali

1. Il diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazioni ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNQ, è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CCDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNQ e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970 e ss.mm.ii.

ART. 7 – Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - Promozione delle pari opportunità;
 - Qualità dei servizi erogati;
 - Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.



3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

ART. 8 – Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, art. 40 del CCNL 22.1.2004 e art. 32 del CCNL 16.11.2022.
2. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro settimanale.
3. Fermo restando il principio secondo il quale la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore, le prestazioni del lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
4. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. In proposito potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 1998 ridotta del 3%. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
5. Le risorse di cui al comma precedente possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e, se non utilizzate, non costituiscono economie del fondo e, pertanto, non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
6. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione dei dirigenti o degli incaricati di E.Q., al cui settore appartiene il dipendente, e dovrà essere debitamente motivata.
7. La prestazione di lavoro straordinario comporta l'attribuzione di un compenso maggiorato ai sensi del comma 5 dell'art. 32 CCNL 16/11/2022.
8. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, la fruizione di riposo compensativo non determina l'erogazione della maggiorazione prevista per la prestazione di lavoro straordinario. La compensazione opera senza tenere conto del fatto che le ore di lavoro straordinario sono remunerate con la maggiorazione.



9. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1.4.1999 può essere elevato, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14, per un numero di dipendenti non superiore al 2%.
10. Per quanto non previsto dai contratti nazionali, si applica l'art. 5 del D. Lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni.

ART. 9 – 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 a livello aziendale, 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 di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato aziendalmente nel limite massimo del 25% del monte ore pro-capite.
4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo.
5. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022.
6. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
7. 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.
8. Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.
9. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
10. Con cadenza trimestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.
11. 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.



TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ART. 10 – Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. La quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL; le risorse finanziarie variabili possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale.
2. L'ente rende annualmente disponibile alla contrattazione tutte le risorse confluite nel fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i trattamenti economici di cui all'art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022.
3. La Giunta Comunale già in sede di linee di indirizzo può individuare, in termini percentuali o in valori assoluti, il budget da destinare ai singoli istituti con particolare riferimento alle specifiche responsabilità, all'indennità di funzione, alla *performance* e alle PEO.
4. La ripartizione delle risorse finanziarie rispetta il principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito e della corrispettività e, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.).

ART. 11 – Indennità condizioni di lavoro - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. L'indennità, come previsto dal CCNL del comparto Funzioni Locali, ha la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, durante lo svolgimento della propria attività, può essere assoggettato.



3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022.
4. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
5. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei soggetti beneficiari, le Aree di inquadramento e/o i profili professionali.
6. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione, che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente o Responsabile di E.Q. a cui il dipendente è assegnato.
8. L'importo dell'indennità di cui al presente titolo è indicato per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza è opportunamente rapportato alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente titolo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la *performance* individuale.
10. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà da parte degli incaricati di E.Q. previa verifica della sussistenza o meno delle relative condizioni lavorative.
11. La liquidazione delle indennità avviene a consuntivo con apposito atto dell'incaricato di E.Q. e a seguito della verifica della sussistenza dei presupposti.

ART. 12 – Indennità condizioni di lavoro

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; a tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi



causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta l'esposizione a particolari condizioni di lavoro.

3. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00, 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 degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL del 16.11.2022.
5. La misura dell'indennità di condizioni di lavoro è determinata in considerazione dei fattori appresso indicati.
6. Si definisce *attività disagiata* quella del personale che opera con prestazioni lavorative caratterizzate da:
 - a) Improgrammabilità dell'orario di servizio e/o riconducibilità a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità, richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività (anche in orari notturni) e/o dai rapporti con l'utenza/attività di *front-office* (peso causale 1);
 - b) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare, resi anche in orario notturno, nonché in 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 (peso causale 3);
 - c) 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 della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa, che prevede entrate ed uscite diversificate 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 – collegi – formazione) (peso causale 5).
7. Vengono definite *attività esposte a rischio* quelle che comportano una esposizione diretta e continua:

- a. Con sostanze chimiche e/o biologiche (peso 1);



- b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati (peso 1);
 - c. Attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati ivi compresa raccolta e smaltimento (peso 3);
 - d. Attività con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere (peso 3);
 - e. 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 e/o attività con impiego di mezzi meccanici, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, traumi (peso 3);
 - f. Attività di manutenzione dell'acquedotto, delle fognature e della rete di illuminazione (peso 3);
 - g. Conduzione cucina (peso 3);
 - h. Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico (peso 3);
 - i. Lavori di Necrofori, fossori e necrofori esumatori (peso 5);
 - j. Attività svolte prevalentemente in particolari, pesanti e insalubri condizioni ambientali (peso 5).
8. 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.
9. L'indice di rischio che si attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento è il seguente:
- a) indice di rischio basso (peso causale 1)
 - b) indice di rischio medio (peso causale 3)
 - c) indice di rischio alto (peso causale 5)
10. Si definisce *attività di maneggio valori* quella del personale formalmente incaricato 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.
11. La pesatura del maneggio valori, calcolata sull'ammontare totale dei valori di cassa maneggiati nell'anno di riferimento, è la seguente:
- a) Per importi inferiori ad € 500,00 (peso causale 0);
 - b) da € 500,00 a € 10.000,00 (peso causale 1);
 - c) da € 10.001,00 a € 50.000,00 (peso causale 3);
 - d) oltre € 50.000,00 (peso causale 5).

COMUNE DI SAN PIERO PATTI
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA



12. L'erogazione di tale indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali attività.

13. Qualora ricorra almeno una delle sopra citate condizioni di lavoro, si attribuisce per le caratteristiche dell'Ente il seguente punteggio:

Indice di Ente	Fino a 3.000 abitanti	Da 3.001 a 15.000 abitanti	Enti oltre 15.000 abitanti
pesatura	1	3	5

14. I criteri per la quantificazione dell'indennità di cui al presente articolo si desumono dalla seguente tabella riepilogativa:

Disagio	(nessun disagio)	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C
Pesatura disagio	0	1	3	5
Rischio	Nessun rischio	Lettere A e B	Lettere da C ad H	Lettera I e J
Pesatura rischio	0	1	3	5
Maneggio Valori	Fino ad € 499,00	Da euro 500,00 a 10.000,00	Da euro 10.001,00 a 50.000,00	Oltre euro 50.001,00
Pesatura maneggio	0	1	3	5

15. Individuate le condizioni di lavoro e graduate le stesse, l'indennità massima giornaliera erogabile potrà essere erogata come appresso specificato:

Punteggio dei fattori	Fascia indennità
Da 1 a 3 punti	€ 2* (rischio) € 1,5* (maneggio valori) € 3,5*(disagio)
Da 4 a 6 punti	€ 3,5*(rischio e maneggio valori) € 5*(disagio)



Da 7 a 9 punti	€ 5,5*
Da 10 a 12 punti	€ 10*
Da 13 a 15 punti	€ 15*

*I suddetti importi sono da riproporzionare sulla base della disponibilità del fondo, salvo l'importo minimo previsto dal contratto.

Si precisa, rispetto alla stessa unità di personale, che:

- Qualora ricorrano più di una attività da remunerare con l'indennità di condizione di lavoro, per la determinazione della fascia di indennità si sommano i punteggi di ciascuna attività;
- Qualora all'interno della stessa attività ricorrano diverse fattispecie contrattualmente previste per la determinazione della fascia d'indennità si fa riferimento alla fattispecie con il punteggio più alto.

ART. 13 – Specifiche Responsabilità ex art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Ai sensi dell'art. 84, comma 1, del CCNL 2019/2021, per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti titolare di Incarichi di Elevata Qualificazione, con l'esclusione del personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente, può essere riconosciuta una indennità di un importo fino a euro 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.
2. Per Specifiche Responsabilità si intendono le seguenti attività:
 - *Direzione o coordinamento di un Ufficio o Servizio e dei correlati procedimenti amministrativi complessi, in autonomia gestionale e organizzativa;*
 - *Coordinamento di funzioni e servizi in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa, oggi elevata qualificazione;*
 - *Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria;*
 - *Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.*

L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva dei compensi legati alla performance, né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 16.11.2022. L'espressione "specifiche responsabilità" non coincide dunque con la "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La



specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

3. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

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



- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

4. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile di E.Q.:

-in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;

-in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;

-in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;

-in caso di trasferimento ad altro Servizio.

5. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale in regime di part time l'indennità è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

6. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per maternità (compreso il periodo di congedo parentale), per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.

7. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente.

8. L'attribuzione degli incarichi di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina e costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità. Tale provvedimento sarà comunicato all'ufficio del personale. Nel provvedimento di nomina si potrà specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità.

9. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000,00 euro, elevabili a 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed E.Q., è determinato in relazione ai seguenti elementi:



ELEMENTI DI VALUTAZIONE	
max 15 Punti	Organizzazione (A)
max 21 Punti	Complessità (B)
max 15 Punti	Livello di autonomia (C)
max 30 Punti	Gestione (D)
max 15 Punti	Responsabilità (C)
Max 4 Punti	Incarico di sostituzione del titolare di P.O. (F)

come di seguito meglio specificato:

Organizzazione (A)

VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti

La pesatura delle attività gestite dal responsabile del/i Servizio/i viene effettuata dai Dirigenti e/o dai Responsabili di EQ e, al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto:

Complessità organizzativa (numero dipendenti assegnati)

fino a due, basso (1)

da tre a cinque, medio (3)

da sei in poi, alto (5)

Grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-5)

Grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-5)



Complessità (B)

VALUTAZIONE MASSIMA 21 punti

La pesatura delle attività gestite dal responsabile del/i Servizio/i viene effettuata dai Dirigenti e/o 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)

VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti

La pesatura delle attività gestite dal responsabile del/i Servizio/i viene effettuata dai Dirigenti e/o 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)

VALUTAZIONE MASSIMA 30 punti

La pesatura delle attività gestite dal responsabile del/i Servizio/i viene effettuata dai Dirigenti e/o 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:

Punti 10: Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse previste da leggi o regolamenti con ampiezza di possibili soluzioni su modelli e regole predefinite secondo l'esperienza del servizio di appartenenza.

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.).

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.).

Responsabilità (E)

VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti

La pesatura delle attività gestite dal responsabile del/i Servizio/i viene effettuata dai Dirigenti e/o 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)



Max 4 Punti	<i>Incarico di sostituzione del titolare di P.O., oggi E.Q. (F)</i> 1 punto per ogni mese di sostituzione
--------------------	---

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

- *possibilità di determinazione del budget già in sede di linee di indirizzo da parte della Giunta Comunale, che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto;*
- *ripartizione del budget rispetto al punteggio ottenuto in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00 o € 4.000,00 qualora si tratti di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari;*
- *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.*

ART. 14 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022, al personale della Polizia Locale, che in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera; tale indennità compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio esterno.
2. Al personale della Polizia Locale che svolge la sua attività in modo continuativo all'esterno è erogata un'indennità per ogni giornata di lavoro pari ad euro 2,00.
3. Qualora, per particolari esigenze organizzative dell'ente o nei giorni di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni.
4. Per le medesime motivazioni, l'indennità di cui si tratta non potrà essere erogata nei casi di assenze per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione della stessa.
5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà da parte dell'incaricato di E.Q., previa verifica della sussistenza o meno delle relative condizioni.



6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile di E.Q. (o Dirigente, per gli Enti con Dirigenza) del Settore Polizia Locale.

ART. 15 – Turno

1. L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. E' esclusa la turnazione qualora il servizio possa essere assicurato mediante particolari e diverse articolazioni di lavoro.

2. Il turno è l'attività svolta in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, espletato in modo continuativo e senza interruzione, nel senso che esso richiede l'erogazione delle prestazioni per tutta la durata della fascia oraria interessata, senza alcuna interruzione qualunque sia la sua durata. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni.

3. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere, che devono essere distribuite nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuata in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese.

4. L'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione è di competenza del Dirigente e/o del Responsabile di E.Q.

5. L'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicendato tra il personale turnista.

6. Ai fini della corresponsione dell'indennità si rimanda alle previsioni dell'art. 30 CCNL 16.11.2022.

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.



ART. 16 – Reperibilità

1. La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento individuate, spetta all'Ente nella sua veste di datore di lavoro; in quella sede, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare, saranno quantificati ed individuati anche i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio o dell'ufficio competente.
2. Il servizio di pronta reperibilità prevede che, in caso di chiamata, l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Il rientro in servizio determina la perdita dell'indennità di reperibilità e il pagamento dello straordinario. Su richiesta del dipendente le ore di lavoro prestate possono essere compensate con equivalente recupero orario.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. L'importo ai sensi dell'articolo 24 del CCNL 2016/2018 è stabilito in € 10,33 per 12 ore al giorno ed è raddoppiato se la reperibilità ricade in giornata festiva.
6. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. i) e lett. k), del CCNL 16.11.2022, le parti si danno atto che, nel caso sia necessario, per mancanza di personale, elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese, l'elevazione può arrivare fino ad un massimo di 8 volte in un mese e in tal senso l'indennità sarà elevata fino ad un massimo di € 11,33.
7. Nei mesi in cui sussiste un numero di turni fino a 6, l'indennità rimane fissata in € 10,33 per 12 ore al giorno.

ART. 17 – Premi correlati alla performance organizzativa

1. La *performance* organizzativa, di cui all'art. 8 del D. Lgs. n. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'Ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale, nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022, o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano *Performance* (e/o apposita sezione del P.I.A.O.), definirà la quota spettante al singolo dipendente sulla base di quanto stabilito al comma 1 per ogni singolo obiettivo. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della *performance* organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate in fase di consuntivazione. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in



sede di Relazione della *Performance* almeno al 60% e solamente se la *performance* individuale risulterà almeno pari al 70%. 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%.
3. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra gli obiettivi con le modalità di cui al comma 1.

ART. 18 – Premi correlati alla performance individuale

1. La *performance* individuale, di cui all'art. 9 del D. Lgs. n. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente o E.Q., utilizzando la scheda individuale contenuta nel Sistema di misurazione e valutazione della *Performance*. 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 correlato alla *performance* individuale verrà erogato solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali e almeno 6 mesi di presenza in corso dell'anno solare, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la *performance* individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla *performance* individuale, fatta salva l'applicazione della legislazione vigente.
5. 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.
6. 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 di eventuali assunzioni o cessazioni in corso d'anno.
7. Il *budget* destinato annualmente alla *performance* individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
8. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 30%. Il numero di dipendenti cui tale



maggiorazione deve essere assegnata è pari al 20% del personale partecipante al premio della *performance* individuale.

9. Per ogni dipendente, in base alla valutazione individuale, il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del budget individuale;
- Valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività.

10. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluse le risorse di cui all'art. 80, comma 2, lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla *performance* nell'anno in cui si sono prodotte.

ART. 19 – Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

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

2. La corresponsione delle risorse di cui trattasi può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/01) e le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera a), del CCNL del 16 novembre 2022.

3. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, attribuiti a titolari di posizioni organizzative, oggi elevate qualificazioni, ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino, su base annua, l'ammontare di euro 10.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa, oggi elevata qualificazione, è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori a euro 20.000,00 annui è ridotta del 10%.

4. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa, oggi elevata qualificazione.

ART. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di P.O., oggi E.Q.

1. La valutazione del risultato sarà a cura del NV/OIV.

La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura non inferiore al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse, è determinata nel seguente modo:



Il risultato del processo valutativo costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, nonché dalla contrattazione decentrata integrativa. Terminata l'attività di valutazione, le schede vengono trasmesse al Sindaco anche ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato.

2. La retribuzione di risultato spettante è calcolata in funzione del punteggio ottenuto nella valutazione così come segue:

- Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di indennità di risultato;
- Valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione della retribuzione di risultato direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione pari o superiore al 95%: erogazione della percentuale massima di retribuzione di risultato erogabile.

3. L'importo dell'indennità di risultato attribuibile alla singola posizione organizzativa, oggi elevata qualificazione, si ottiene come segue:

- Il budget complessivo destinato all'indennità di risultato viene diviso per il numero dei dipendenti titolari di P.O., oggi E.Q., determinando così il budget massimo individuale;
- Il budget individuale, come sopra determinato, viene diviso per il punteggio massimo ottenibile nella scheda di valutazione e moltiplicato per il punteggio effettivamente ottenuto.

4. Eventuali risparmi costituiscono economie di bilancio per l'anno di riferimento.

ART. 21 – Progressione Economica all'interno delle Aree - criteri e procedure

1. La progressione economica all'interno dell'Area, che si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali", è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero complessivamente non superiore al 50%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione.

2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali" è determinato in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti.

3. In caso di incrementi del differenziale attribuiti al personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), agli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di



coordinamento (art. 96 CCNL) e al personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL), si farà fronte con le medesime somme messe a disposizione annualmente.

4. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso, il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. È, inoltre, condizione necessaria non aver avuto, negli ultimi 2 anni, procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa; qualora alla data di scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento; se lo stesso si concluderà con una sanzione superiore alla multa ne determinerà l'esclusione dalla procedura.

5. Ponderazione dei criteri di valutazione:

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite	Totale massimo
Operatori	70	30	==	100
Operatori esperti	70	20	10	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	80	10	10	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento dei differenziali stipendiali all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:



A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna Area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti

diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito assegnando un punto per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole Aree.

C. Competenze professionali

<i>Descrizione</i>	<i>punti</i>
<i>Presidente/membro commissione gara/concorso</i>	<i>1,5 per ogni incarico e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole Aree</i>
<i>RUP o responsabile del procedimento</i>	<i>1 per ogni anno di incarico e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole Aree</i>
<i>Mansioni superiori</i>	<i>1 punto per ogni anno di incarico e comunque sino al punteggio massimo</i>



	<i>previsto dalla superiore tabella per le singole Aree</i>
<i>Incarichi extra istituzionali autorizzati ex art. 53 D. Lgs. n. 165/2001</i>	<i>1 punto per ogni incarico e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole Aree</i>
<i>incarichi formalmente attribuiti ovvero documentati da registrazione su piattaforme e portali istituzionali per accesso a servizi fruiti dall'Ente</i>	<i>1 punto per ogni incarico e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole Aree</i>

6. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo, pari al 3% di quello ottenuto.

7. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio, si tiene conto nel seguente ordine dei seguenti criteri:

- *Punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del triennio;*
- *Valutazione conseguita a titolo di performance individuale nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione;*
- *Minore età.*

8. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno dell'Area professionale in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

9. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità del fondo risorse decentrate.

10. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente, l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004, è a carico delle risorse decentrate stabili.

ART. 22 – Servizio Mensa/Buoni Pasto



1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 2019/2021, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi da consumare presso esercizi convenzionati. In caso di lavoro agile o lavoro da remoto non è prevista l'erogazione del buono pasto.

ART. 23 – Criteri relativi alla Formazione

1. È destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.

2. La formazione dovrà, nel tempo, riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi.

3. È considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Enti/Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.

4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente si impegna ad elaborare un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE

ART. 24 – Eccedenza di Personale

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto



della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

TITOLO V - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

ART. 25 – Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, recante "*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*", in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

ART. 26 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, è costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione.
4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito indicati:

a. Propositivi su:

- *predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;*



- *promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;*
- *temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*
- *iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;*
- *analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);*
- *diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento;*
- *azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;*
- *azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.*

b. Consultivi, formulando pareri su:

- *progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;*
- *piani di formazione del personale;*
- *orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;*
- *criteri di valutazione del personale,*
- *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.*

c. Di verifica su:

- *risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;*
- *esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;*
- *esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;*
- *assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.*



5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e svolge una relazione annuale sull'attività svolta.
6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

ART. 27 – Tutela della Privacy

1. 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.

TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE

ART. 28 – Monitoraggio e verifiche

1. 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 incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

ART. 29 – Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati integrativi.

COMUNE DI SAN PIERO PATTI
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA



SOTTOSCRIZIONE:

San Piero Patti, 21-12-2023

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA		FIRMA
PRESIDENTE	PINO CARRELO	
COMPONENTE	GIULIA ANTONINO	
COMPONENTE	RAIINA TIZIANA	
COMPONENTE		
COMPONENTE		

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE		
ORGANIZZAZIONI SINDACALI		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
CSA	FOTIA PIETRO	

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA	
NOME E COGNOME	FIRMA
FERRARO FILIPPO	
NARDA GRAZIELLA	

COMUNE DI SAN PIERO PATTI
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA



DI DIO GIOVANNI	Di Dio P. 1
ARRI PIPPO	Arri P. 1

[Handwritten signatures and marks]

Prot. 16305 del 29.12.23

Da csaregioniautonomielocali.me@pec.it

A Maricetta Italiano <maricetta.italiano@hotmail.it>

Cc

Data Fri Dec 29 09:45:17 CET 2023

Oggetto Fw: Delega sottoscrizione ccdi

Al Sig. Segretario comunale

Oggetto: Delega a sottoscrivere il ccdi 2023.

Lo scrivente segretario generale del csa regioni autonomie locali, con la presente delega la dirigente sindacale di questa o.s., Graziella Narda, a sottoscrivere il ccdi 2023.

Distinti saluti.

F.to P. Fotia