

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
COMUNE DI MODICA**

M. P. P.
M.

M. P. P.

SP. P.
[Signature]

[Signature]
[Signature]

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 Comunale di Modica, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il riferimento al CCNL 2016-2018 è riportato come "CCNL".

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2020 -- 31 dicembre 2022 per la parte giuridica ed economica.
2. Alla scadenza, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con quelle del presente CCDI.
3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

Art. 3

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti s'incontrano su richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo d'interpretazione autentica.
2. La parte che assume l'iniziativa 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 d'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

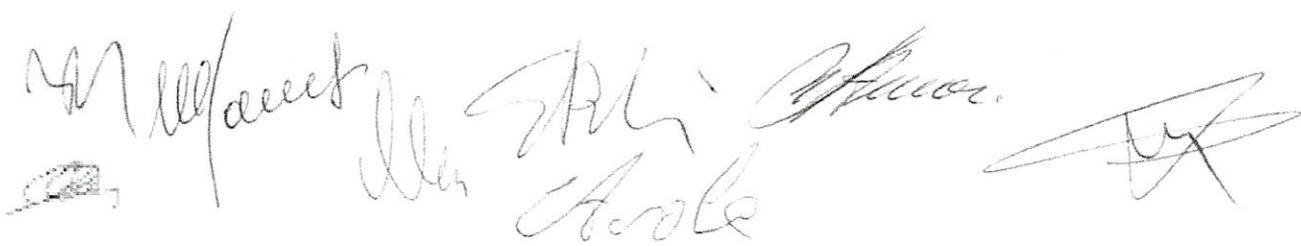
Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 5

Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:
 - quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;
 - incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001;
 - indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.



Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
- a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 16 - 18;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater del CCNL 16 - 18;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 16 - 18;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale e performance

1. Il Nucleo di Valutazione, sulla base del sistema di valutazione dell'Ente, valuterà la performance individuale dei titolari di P.O. e questi ultimi la performance del personale comunale assegnato, in funzione del raggiungimento degli obiettivi del Settore, che devono essere comunicati al personale interessato in via preventiva, entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento.
2. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
3. La misura di detta maggiorazione e la quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita, sono definite nel sistema di valutazione dell'Ente.
4. Eventuali risparmi nelle somme destinate alla performance individuale sono utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance dell'anno successivo.

Art. 7

Performance organizzativa

1. Il Nucleo di Valutazione, sulla base del sistema di valutazione approvato dall'Ente, valuterà la performance organizzativa dei Settori dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato in via preventiva, entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento.
2. Eventuali risparmi nelle somme destinate alla performance sono utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance dell'anno successivo.



Art. 8

Progressione economica all'interno della categoria

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, salvo diversa indicazione delle parti.
4. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
5. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma.
6. Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio della maggiore anzianità di servizio.
7. Si applicherà uno specifico regolamento da sottoporre alle valutazioni delle parti per la specificità dell'istituto.

Art. 9

Criteri generali per le retribuzioni delle P.O.

1. La disciplina per la graduazione dell'indennità di posizione delle P.O. è rimessa ad apposito Regolamento, oggetto di pari contrattazione decentrata.
2. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato delle P.O., nel rispetto di quanto disposto dall'art. 15, comma 4, viene percentualmente parametrata all'ammontare della retribuzione di posizione in godimento.

Art. 10

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - i compensi ISTAT ai sensi dell'art. 70 ter del CCNL 21.05.2018;
 - i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, lett. b) del CCNL 14.09.2000, tali compensi sono riconosciuti solo nei casi per i quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
 - i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;



- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

Art. 11

Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di febbraio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del Settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata.
4. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.
5. Il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, può essere derogato per un numero limitato di dipendenti destinati ad attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1° gennaio di ogni anno.
6. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 12

Turnazioni

1. Il personale in turnazione deve essere informato preventivamente con cadenza settimanale della turnazione programmata che lo interessa.
2. 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.
3. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 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.
4. Tale indennità, al pari di ogni altra indennità afferente istituti obbligatorio, va liquidata quadrimestralmente, previa ripartizione delle risorse del fondo.

Art. 13

Reperibilità

1. Per i servizi:
 - di Polizia Municipale
 - di Stato Civile



- di Protezione Civile
- di Manutenzione

viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 13,00 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese, ampliabili a 8 volte in caso di necessità del servizio; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il Numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato con specifico accordo.
4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, maggiorata in tal caso del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.
6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
7. Tale indennità, al pari di ogni altra indennità afferente istituti obbligatori, va liquidata quadrimestralmente, previa ripartizione delle risorse del fondo.

Art. 14

Orario multi periodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane, elevabile a 16 settimane per specifiche necessità derivanti da motivate esigenze di servizio, con specifico accordo della durata massima di un anno.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore e tenuto conto delle esigenze dell'Ente.

Art. 15

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 15 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 nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile del Settore. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario nello stesso mese, sarà recuperato entro il mese successivo.



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. 16
Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore del Comune di Modica con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario.
3. Le ore accantonate non possono superare il limite massimo individuale di 250 ore annue e possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.

Art. 17
Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale a richiesta non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.
2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda. Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.
3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 1) oppure nega la stessa qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1);
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia d'incompatibilità e di conflitto d'interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

[Handwritten signatures and initials]

- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.

Art. 18

Indennità di servizio esterno polizia locale

1. Al personale della Polizia Locale che effettua la propria attività lavorativa giornaliera in via prevalente in servizi esterni (pattuglia, pronto intervento, viabilità, servizio scuole, manifestazioni, servizi di ordine pubblico, incidenti stradali, TSO), intendendo come tale l'attività svolta in modo continuativo all'esterno per almeno l'80% dell'impegno orario giornaliero, è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad € 10,00 (dieci/00), di cui otto euro a carico del fondo e due euro a carico dell'art. 208 del codice della strada.

Art. 19

Indennità di funzione polizia locale

1. L'indennità di funzione polizia locale di cui all'art. 56 sexies del CCNL può essere erogata a personale di polizia locale inquadrato nelle categorie C e D che non risulti incaricato di P.O. e sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 2016/2018.
2. I criteri e i valori per il riconoscimento di tale indennità sono i seguenti:
- Commissario Ispettore Superiore P.L. – cat. D, con incarico di Vice Comandante P.M. e responsabilità di una Sezione - € 3.000,00;
 - Commissario Ispettore Superiore P.L. – cat. D, con responsabilità di una Sezione, l'importo viene determinato come stabilito ai sensi del successivo art. 21;
3. Il valore definitivo viene comunque determinato in base alle risorse disponibili.

Art. 20

Indennità condizioni di lavoro

1. Pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro
- L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di rischio, disagio e maneggio valori
- a) L'indennità di rischio è riconosciuta in funzione di un rischio significativo/alto agli operai addetti alla manutenzione, per un importo di € 10,00;
- b) L'indennità di maneggio valori è riconosciuta in base all'incarico finanziario contabile ricoperto, con i seguenti ammontari dell'indennità:
- economi € 5,00;
 - sostituti economi € 2,00;
 - riscuotitori speciali, agenti pagatori € 1,00;
- c) L'indennità di disagio è riconosciuta alle prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta in relazione al servizio di autista e assistente scuolabus, per un importo di € 3,00.
2. Le diverse indennità di cui sopra vanno sommate.



- se la valutazione della performance individuale del dipendente raggiunge almeno il 50%, l'indennità sarà riconosciuta in misura proporzionale alla percentuale raggiunta.
7. Resta fermo che il valore definitivo dell'indennità di specifiche responsabilità di cui sopra è poi comunque determinato in base alle risorse disponibili assegnate in sede di ripartizione annuale del fondo per la produttività. Detto importo potrà pertanto variare di anno in anno, sulla base delle generali disponibilità del fondo, conseguentemente le indennità attribuite anche se per le medesime responsabilità, subiranno variazioni in aumento o in diminuzione.
 8. L'indennità in questione è onnicomprensiva di qualsiasi altra indennità per particolari responsabilità o professionalità previste dalle normative vigenti; verrà rapportata in misura proporzionale al periodo dell'anno di formale conferimento dell'incarico di Responsabile della Sezione/Servizio e sarà inoltre ridotta proporzionalmente per i rapporti contrattuali part-time.
 9. Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo hanno cadenza annuale, devono essere conferite con provvedimento formale della P.O. da adottare entro il mese di gennaio dell'anno di riferimento e decadono, salvo motivata revoca anticipata, al 31 dicembre di ogni anno.
 10. Un'indennità di € 350 annui lordi, ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa al quale con atto formale è stata attribuita la qualifica di:
 - a) Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale;
 - b) Responsabile dei tributi;
 - c) Responsabile archivistico informatico;
 - d) Responsabile addetto all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
 - e) Formatore professionale;
 - f) Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - g) Addetto ai servizi di protezione civile.

Art. 22

Salute e sicurezza

1. La parte sindacale e la parte pubblica, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

[Handwritten signatures and stamps]