

IPOTESI

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo UNIONE DI COMUNI CINQUECITTA'

2016-2018

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Ipotesi

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 dell'Unione Cinquecittà, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e/o la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. le piattaforme sindacali per il rinnovo del CCDI sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto.
In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto sono presentate entro due mesi dalla firma di un nuovo CCNL, successivo all'attuale CCNL 21/05/2018.
Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata o con le modalità di cui all'articolo 8 del presente CCDI
6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
7. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei

suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione, oltre tutte le materie per le quali i successivi articoli 4, 5 e 6 prevedano il confronto, la contrattazione integrativa o siano di competenza del Comitato per l'innovazione, costituendo presupposto per la loro attivazione anche tutte le materie attinenti l'organizzazione del lavoro, le disposizioni relative agli incarichi conferiti al personale, i processi di mobilità del personale all'interno dell'Ente e da e verso altre Amministrazioni, i processi relativi allo straordinario. Nei casi in cui l'informazione non deve essere preventiva dovrà essere comunque tempestiva (entro e non oltre 3 giorni dall'assunzione dell'atto oggetto di informazione).

Art. 4

Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali (*verificare attuazione articolo 18 bis del ccnl*);
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 anche quando, teoricamente, non siano previste esternalizzazione di personale a seguito di turn over o riallocazione del personale già presente;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, in fase di prima applicazione le parti procederanno a verificare la differenza tra stanziato ed applicato al fine di verificare la possibile riduzione del fondo da trasferire a bilancio;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
- l) gli andamenti occupazionali (*qualora non si attui l'organismo paritetico di cui all'art. 5*);
- m) rideterminazione dell'orario dell'attività didattica per il personale delle scuole dell'infanzia;

- n) determinazione dell'orario annuale delle attività integrative per il personale delle scuole dell'infanzia e dei nidi;
- o) le modalità attuative del calendario scolastico per il personale delle scuole dell'infanzia e dei nidi;
- p) la definizione di attività ulteriori, rispetto a quelle definite nell'ambito del calendario scolastico di cui alla lettera precedente;
- q) la definizione delle condizioni e delle modalità ottimali per l'erogazione dei servizi scolastico educativi.

Art. 5

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
 - d) adotta il regolamento (*allegato al presente contratto*) che ne disciplina il funzionamento;
 - e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento ad eventuali elevati tassi di assenza.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
- 5 Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.
- 6 L'Organismo paritetico di cui al presente articolo, trattandosi di Comune con numero di dipendenti inferiore alle 300 unità, è costituito in forma associata tra i Comuni di Aquino, Colle San Magno, Piedimonte San Germano, Roccasecca e Villa Santa Lucia sulla base di quanto previsto dall'articolo 9 del CCNL..

Art. 6

Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 10 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.

3. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata tramite i sistemi di rilevazione automatica delle presenze. Le modalità di rilevazione dovranno essere omogenee per tutti gli Uffici e non dovranno, in alcun modo, rappresentare forma di intimidazione o discriminazione dei dipendenti che partecipano all'assemblea.

4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

5. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il dirigente/responsabile del settore.

6. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da non computarsi nel monte ore individuali destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

Art. 7

Diritti e agibilità sindacali

1. (negli enti con più di 100 dipendenti) L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 CCNL 21/05/2018;

2. Le RSU e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.

3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il CCNL.

6. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre, entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto decentrato, in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

7. Personale in distacco sindacale. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5

del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità previste nel presente contratto (art. 70 quinquies del CCNL del 21.05.2018), è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.

Per dare concreta attuazione all'attribuzione delle risorse destinate alla valutazione della performance organizzativa ed individuale del dipendente in distacco sindacale viene convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) mentre ai fini della progressione orizzontale è convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso). I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e nella vigente legislazione.

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

In applicazione del presente CCDI, il presidente della delegazione trattante di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;

j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

k) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

l) l'elevazione del limite di 10 turni notturni effettuabili nel mese;

- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione;
- x) la definizione degli incentivi economici per attività ulteriori al di fuori del calendario scolastico;
- y) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.

5. Ogniquale volta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 9

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 6, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale entro il mese di Gennaio.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) con specifico accordo che integra il presente CCDI. 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 di cui all'art. 8, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto 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 minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
3. Sulle materie di cui all'art. 6, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora,

decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Art. 10

Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo..., dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 11

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 12

Area delle posizioni organizzative

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad

elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. Tali posizioni sono o non assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 10 del presente CCDI.

Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica:

a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B;

b) presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nella categoria C.

(Enti privi di dirigenza) I responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative. Qualora la dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, onde garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, e per una sola volta, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi del presente comma, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14.9.2000.

3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono fino alla scadenza del termine precedente fissato e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL 2016-2018.

Art. 13

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti (o dal Sindaco nei comuni privi di dirigenza) per un periodo massimo di 3 anni, e minimo di 1 anno, **previa determinazione di criteri generali da parte dell'Ente**, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Analogamente gli enti procedono nelle ipotesi considerate nell'art. 10, comma 2, lett. a) e b), al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per quanto riguarda la valutazione negativa si considera inferiore al 50% del punteggio attribuibile secondo il sistema di valutazione in uso.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema previsto dall'articolo 14. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 14. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le

valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'**art. 14** da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 14

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa di cui all'articolo 12.

3. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità,

negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

Nelle ipotesi considerate nell'art. 10, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia

da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

4. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti ai sensi **del successivo articolo 15**.

6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo definito **dal successivo articolo 15**.

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

Art. 15

Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. Nell'attribuzione dell'indennità di posizione l'Ente terrà conto della seguente graduazione:

- titolare di posizione organizzativa in struttura semplice: € ...
- titolare di posizione organizzativa in struttura complessa: €...
- titolare di posizione organizzativa in struttura semplice con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: €...
- titolare di posizione organizzativa in struttura complessa con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: €...
- titolare di alta professionalità: €...
- titolare di posizione organizzativa con funzioni delegate: €...

2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta al 15% del totale delle risorse a disposizione pari a € _____.

3. Nell'attribuzione dell'indennità di risultato l'Ente terrà conto dei seguenti criteri:

- la quota massima per il titolare di posizione organizzativa in struttura semplice è pari a € ...
- la quota massima per il titolare di posizione organizzativa in struttura complessa è pari a €...
- la quota massima per il titolare di posizione organizzativa in struttura semplice con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali è pari a €...
- la quota massima per il titolare di posizione organizzativa in struttura complessa con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali è pari a €...
- la quota massima per il titolare di alta professionalità è pari a €...
- la quota massima per il titolare di posizione organizzativa con funzioni delegate è pari a €...

La somma totale degli importi massimi, moltiplicati per ciascuna tipologia di PO, non può essere superiore all'importo di cui al comma 2

Il risultato raggiunto è valutato in centesimi dall'organo preposto alla valutazione e il raggiungimento del 100% del risultato dà diritto alle suddette quote massime.

(Per l'attribuzione dell'indennità di risultato a ciascuna PO si procede dividendo la somma degli importi massimi attribuibili a ciascuna tipologia di PO per la somma della percentuale di risultato conseguita dall'insieme delle PO della stessa tipologia. Si moltiplica quindi l'importo ottenuto per il risultato conseguito da ciascun titolare di PO ottenendo così l'importo della relativa indennità di risultato.)

4. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore spetterà una maggiorazione dell'importo dell'indennità di posizione graduata sulla base dell'ulteriore incarico ad interim attribuito così come segue:

- ulteriore incarico di posizione organizzativa in struttura semplice: +15%
- ulteriore incarico di posizione organizzativa in struttura complessa: +17%
- ulteriore incarico di posizione organizzativa in struttura semplice con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: +21%
- ulteriore incarico di posizione organizzativa in struttura complessa con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: +23%
- ulteriore incarico di posizione organizzativa con funzioni delegate: +25%

Art. 16

Valorizzazione del personale e Progressione tra categorie giuridiche

1. Le parti convergono sull'importanza di attivare politiche atte a valorizzare il personale in servizio nell'Unione Cinquecittà, con particolare riferimento alla necessità di procedere al superamento della categoria giuridica A

2. Nell'assunzione di personale con ricorso a bandi di concorso si darà prioritariamente luogo alla valutazione di riservare il 50% dei posti a personale interno. Di tale valutazione se ne darà informazione alle OO.SS. ed alla RSU.

3. L'Amministrazione darà attuazione alle previsioni di cui all'art. 22 c. 15 del D. Lgs. 75/2017 e ss.mm.ii., prevedendo idonei percorsi di verticalizzazione del personale.

Art. 17

Progressione economica all'interno della categoria

1. 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.

2. 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. In via transitoria nell'anno 2018, per il personale in posizione A5, B7, C5, D6 la decorrenza dell'eventuale progressione economica sarà 1° giugno 2018.

3. 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.

4. 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. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

5. 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 eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. I criteri sono i seguenti:

- incidenza della valutazione 60%
- incidenza esperienza maturata 20%
- incidenza competenza acquisita 20%

Per esperienza maturata si intende il periodo di permanenza nella posizione economica. Per competenza acquisita si intende il percorso di formazione dell'individuo. Qualora l'ente non abbia garantito pari opportunità ai lavoratori (Piani della Formazione) per la partecipazione a corsi di formazione o seminari con rilascio di attestati, tale da rendere non valutabile la formazione ai fini della Progressione Economica Orizzontale, si considera la valutazione di tale requisito uguale per tutti.

Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.

Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

L'accesso alla graduatoria avviene qualora il punteggio medio acquisito risulti superiore al 50% del massimo dei punteggi attribuibili. Nel caso in cui il punteggio medio risulti inferiore al 50% ma quello riferito all'ultimo anno precedente l'attivazione dell'istituto sia superiore al 50%, il dipendente viene ammesso alla graduatoria.

6. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:

- a) due anni (per le Categorie A, B, C e D), maturata al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita;
- b) in sede di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è annualmente ripartita la percentuale degli aventi diritto distinti per Categoria di appartenenza.

7. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva

appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

8. Al fine di determinare la graduatoria di cui al presente articolo si utilizzerà la seguente scheda:

Valutazione nel triennio max 60 punti

(media con proporzione a 60 punti)

$100:60 = \text{media}:X$

Esperienza maturata max 20 punti

Due punti per ogni anno di permanenza nella posizione economica

Competenza acquisita max 20 punti

Corsi di formazione o seminari interni e/o esterni della durata minima di 6 ore – punti 2

Corsi di formazione o seminari interni e/o esterni della durata minima di 8 ore – punti 3

Corsi di formazione o seminari interni e/o esterni della durata superiore a 8 ore e in più giornate – punti 5

T O T A L E

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, in caso di ulteriore parità si osserverà il criterio della maggiore età anagrafica.

Art. 18

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 seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; 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;

f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

h) 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:

- 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.

TITOLO IV

RAPPORTO DI LAVORO

Capo II

Istituti dell'orario di lavoro

Art. 19

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i servizi che avranno la seguente articolazione:

-
-
-

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Le parti, con specifico separato accordo della durata massima di un anno, possono, in presenza di esigenze di carattere eccezionale e non risolvibili con altre modifiche organizzative, elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.

4. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate così come segue:

- (...)

Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 4.

5. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:

a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. ____;

b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. ;

c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. ____.

6. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

7. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

8. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti, ai sensi dell'art. ____ , salvo quanto

previsto dall'art._____.

9. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con regolamento apposito. Gli attuali regolamenti in materia saranno oggetto di modifica e/o integrazione entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI, previo confronto con la parte sindacale.

Art. 20

Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di Gennaio, 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. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

4. 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. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

5. Nei casi di straordinario prestato in regime di reperibilità si da atto che l'autorizzazione risulta, di fatto, formalizzata al momento dell'inserimento del dipendente nella programmazione dei turni di reperibilità mensili di cui all'art. ___.

6. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

7. 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.

8. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo di _____ ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 Gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.

9. 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. 21

Turnazioni

1. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 15 del mese della turnazione programmata per il mese successivo.

2. Nell'Ente la turnazione avviene su due turni giornalieri (mattina e pomeriggio), non è istituito il terzo turno e non è istituito il turno notturno.

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. È inoltre escluso dall'effettuazione dei turni notturni il seguente personale:

- personale di età superiore a...

.

Art. 22

Reperibilità

1. Per i servizi _____ viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33, incrementate ad € 13,00 dal 01/01/2019, per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

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

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato a 8 con specifico accordo della durata massima di un anno, rinnovabile sempre con accordo scritto.

4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 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](#).

Art. 23

Orario multiperiodale

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. Le parti, con specifico accordo della durata massima di 18 mesi, possono elevare a 15 il numero massimo di settimane.

2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art. 24

Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non

in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 20 (orario di lavoro flessibile).

2. La durata della pausa sarà al massimo di due ore. La pausa si terrà con le seguenti modalità:

- per il servizio ...
- per il personale ...

3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

- personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

5. A seguito di istanza del lavoratore può essere autorizzata una pausa non inferiore ai 10 minuti anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. In quel caso la pausa di cui al comma 1 può essere goduta al termine del turno di lavoro purché essa intervenga prima di ulteriori 6 ore.

Capo III

Conciliazione vita-lavoro

Art. 25

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi _____, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di un'ora. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Per il personale la cui prestazione supera le sei ore giornaliere, nell'ambito della flessibilità in uscita, è possibile collocare la pausa di mezz'ora alla fine del turno di lavoro.

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 dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 25 bis ovvero sarà recuperato entro la metà del 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. 25 bis STRALCIATO

Banca delle ore

1 È istituita la banca delle ore dell'Unione Cinquecittà con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.

2 Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 36 che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.

3 Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 25 del presente CCDI.

7. E' istituito un contenitore delle eccedenze brevi, in esso confluiscono i minuti effettuati solo ed esclusivamente nell'ambito della flessibilità, in eccesso o in difetto rispetto al completamento dell'orario di lavoro fino ad un massimo di 30 minuti al giorno.

Tali minuti possono valere anche a compensazione, sempre solo ed esclusivamente nell'ambito della flessibilità, delle pause per ristorazione (le cosiddette "pause caffè"), ma non comportano alcuna forma retributiva.

Sarà consentita l'implementazione del "contenitore delle eccedenze brevi" fino a 120 minuti, gli ulteriori minuti saranno azzerati automaticamente ad opera del programma di gestione delle presenze.

Capo IV

Ferie e festività

Art. 26

Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruitive, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

2. L'ente, verificate le richieste dei dipendenti e tenuto conto di un criterio di effettiva rotazione ove necessario, entro il mese di Maggio di ogni anno pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:

- il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 Giugno - 30

Settembre

3. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.

Art. 27

Festività infrasettimanali

1. In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 2000, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista e non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo. *(Il trattamento non può essere comunque inferiore a quanto previsto dall'art.5 comma 3 primo periodo della legge 260/1949.)*

Art. 28

Ferie e riposi solidali

1. Come previsto dall'art. 30 del CCNL su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare

assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Capo V

Permessi, assenze e congedi

Art. 29

Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi per i seguenti casi da documentare debitamente con le seguenti modalità:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
- per particolari motivi personali o familiari secondo la disciplina dell'art.32 del CCNL
- tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.

104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e

possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso)

- permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.)
- Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. (la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione)
- Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa. Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente

punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.

Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.

- Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. (Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.)
- Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. (Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.)

Art. 30

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016 - 2018.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.
8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016 - 2018.

Art. 31

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.

Capo VI

Formazione del personale

Art. 32

Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio,

ove ne sussistano i presupposti.

8. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 (o in sede di confronto per gli Enti al di sotto dei 300 dipendenti), possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione

9. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6 (o in sede di confronto negli Enti con meno di 300 dipendenti):

a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziato.

11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari al 3% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ogni anno entro 20 (venti) giorni dall'approvazione del bilancio verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

13. I piani di formazione vengono trasmessi, preventivamente ed entro il 15 Febbraio di ogni anno, alle OO.SS ed alla RSU, e l'Amministrazione attiva, su di essi, il confronto.

TITOLO V

TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

Lavoro a tempo determinato

Art. 33

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

2. Le parti concordano nell'escludere l'utilizzo del lavoro in somministrazione per il personale impegnato nei servizi _____.

Capo III

Lavoro a tempo parziale

Art. 34

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.

2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugnodicembre).

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 11 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 di incompatibilità e di conflitto di 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;
- 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;
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

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.

7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.

TITOLO VI

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE STRALCIATO

Art. 35

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed

iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
5. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2 si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

Art. 36

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti, con specifico accordo, concordano le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992
2. Una parte delle risorse, pari a € ... , verrà versato al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; (*è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali*);
3. Una quota pari a €... viene versata per finalità assistenziali, al Fondo
4. Una quota pari a €... integra le risorse del Fondo del salario accessorio per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 37

Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del

Fondo risorse decentrate.

STRALCIATO

Come previsto per l'indennità per le condizioni di lavoro, questo elemento indennitario assorbe le indennità di rischio e disagio della precedente disciplina contrattuale, laddove riconosciute al personale appartenente alla Polizia Locale. Non è pertanto cumulabile con le indennità di disagio e rischio, essendo invece cumulabile con le altre indennità, nonché con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva. La configurazione dell'indennità è modificata sia in termini di ciclo gestionale, che viene trasformato in ciclo giornaliero, sia in termini di valore economico, contenuto nella forchetta 1-10 euro per singola

giornata di effettivo svolgimento dell'attività in ambienti esterni. La misura dell'indennità deve tenere conto di criteri analoghi a quelli previsti per l'indennità delle condizioni di lavoro

destinata al restante personale, che produce un simile assorbimento, per cui occorre rilevare, al fine di cogliere la *ratio* e la finalità dell'emolumento, almeno due criteri distintivi:

a) **effettiva incidenza di ciascuna delle causali** erogative che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente,

b) **caratteristiche dello svolgimento delle prestazioni** in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale

(si veda **Appendice 1**).

APPENDICE n. 1

Indennità di servizio esterno: criteri distintivi e metodo di calcolo

Incidenza delle casuali

Sistema di pesatura ponderale sviluppato su scala decimale (**1-10**)

a) RISCHIO fino a 6 (scala sviluppata su 0,5 decimali)

b) DISAGIO fino a 4 (scala sviluppata su 0,5 decimali)

per un totale di 10 punti decimali.

La graduazione del punteggio potrebbe essere ancorata alla sussistenza delle condizioni di esposizione secondo un minimale parametro distintivo, ad esempio:

- RISCHIO elevato = 6; medio = 4; minimo = 2.
- DISAGIO elevato = 4; medio = 2,5; minimo = 1.

Caratteristiche dell'esposizione

(in ambiente esterno)

La graduazione viene operata in termini di coefficienti di correzione da applicare al sistema di ponderazione di cui sopra, nell'ottica di ponderare al meglio la sussistenza dei presupposti applicativi e la loro effettiva incidenza espositiva in relazione alle prestazioni rese dalla posizione interessata, come segue:

- **esposizione costante** coefficiente 1
- **esposizione ricorrente** coefficiente 0,8
- **esposizione alternata** coefficiente 0,5
- **esposizione episodica** coefficiente 0,2

Il valore dell'indennità, pertanto, sarà definito sulla base del calcolo ponderale dei due parametri

di cui sopra applicato alla singola posizione esaminata e direttamente applicato alla forbice economica indicata dal CCNL (1-10 euro).

Esempio di calcolo

STRALCIATO

- Posizione con rischio medio riconosciuto = 4
- Posizione senza alcun disagio riconosciuto = 0
- Esposizione ricorrente con relativo coeff. = 0,8

Il valore indennitario, pertanto, sarà così determinato: $4 \times 0,8 = 3,2$

ipotizzando la connessione diretta con la forbice contrattuale (1-10 euro), il valore economico

dell'indennità sarà pari a 3,2 euro per ciascuna giornata di effettiva attività resa in ambienti esterni, per un totale mensile di circa euro 70 mensili.

51

Art. 38

Indennità di funzione

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 16 - 18;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 16 - 18;
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 16 - 18.

Alla luce delle indicazioni recate dalla riportata norma negoziale, pertanto, un'ipotesi di configurazione dei criteri e delle modalità definitorie dell'emolumento possono essere così definiti, alla stregua di un contributo di mera esemplificazione, utile per elaborare ogni riflessione

al riguardo. Il sistema di ponderazione dell'indennità è sviluppato, in base alla norma contrattuale, sulle seguenti tre variabili, così rappresentate:

- **grado rivestito;**
- **responsabilità connesse al ruolo;**
- **caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali della amministrazione (benchmark esterno).**

Ogni variabile, come sopra individuata dalla norma contrattuale, viene graduata secondo la posizione rivestita dal dipendente della Polizia Locale, al fine di determinare il valore dell'indennità da riconoscere al singolo ruolo esaminato.

Grado rivestito : Al fine di determinare lo specifico grado rivestito dall'interessato, occorre fare riferimento alla declaratoria che la rispettiva legge regionale ha introdotto:

STRALCIATO

- Agente (cat. C),
- Sottufficiale – Ispettore di Polizia Locale (cat. C),
- Ufficiale – Commissario di Polizia Locale (cat. D).

A ciascun grado occorre assegnare un parametro moltiplicatore che viene sviluppato secondo

la rilevanza del grado ricoperto:

- Agente (cat. C) - Parametro 10;
- Sottufficiale (cat. C) - Parametro 20; - .
- Ufficiale (Cat. D) - Parametro 30.

Responsabilità connesse al ruolo: Anche in tal caso, nell'ottica di graduare il sistema di responsabilità connesse alla posizione rivestita, l'assetto delle responsabilità viene articolato

su tre variabili di attività che ogni grado e ruolo può essere chiamato ad assumere, come di seguito rappresentato:

*[responsabilità su **Progetti**]* risponde alla logica: quale risultato deve conseguire?

*[responsabilità su **Funzioni**]* risponde alla logica: quali funzioni svolge la posizione?

*[responsabilità su **Servizi**]* risponde alla logica: a quale sistema di servizi è adibito?

Il sistema di pesatura delle responsabilità può essere differenziato, rispetto alla valenza che l'Ente può affidare a ciascun livello di responsabilità del ruolo, oppure risultare indifferenziato

in una scala decimale, che riconosce un peso sino a **10 punti** ad ogni gradualità come sopra specificata, ovvero:

*[responsabilità su **Progetti**]* fino a punti 10,

*[responsabilità su **Funzioni**]* fino a punti 10,

*[responsabilità su **Servizi**]* fino a punti 10.

Caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'amministrazione (benchmark esterno) : La comparazione esterna è riferita alle caratteristiche della singola amministrazione raffrontata ad altre realtà istituzionali in applicazione dei criteri dettati dal CCNL, così come di seguito ricostruito:

- *ente con competenze indirette in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con limitata disadattabilità sociale e non rilevanti disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne, **indice 0,9**;*
- *ente con competenze dirette in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con significativa disadattabilità sociale e con rilevanti disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne, **indice 1,0**;*
- *ente con competenze di-rette in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con elevata disadattabilità sociale e con estesi disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne, **indice 1,1**.*

Il *range* di riconoscimento dell'indennità, al fine di renderla compatibile con il grado rivestito

e le connesse responsabilità, viene sviluppato su tre aree economiche che rappresentano l'ambito dei parametri sopra indicati, nel modo seguente:

STRALCIATO

- **Agente, Cat. C, fino a euro 1.500;**
- **Sottufficiale, Cat. C, da euro 1.500 a 2.000;**
- **Ufficiale, Cat. D, da euro 2.000 a 3.000**

Il sistema di determinazione del valore dell'indennità, pertanto, si collocherà nell'ambito della fascia economica individuata dall'amministrazione secondo la predetta tabella rappresentativa.

Un esempio è riportato **nell'Appendice n. 2**. È appena il caso di rilevare, tuttavia, come l'esempio nell'Appendice n. 2, dia adeguatamente conto delle difficoltà attuative

dei nuovi istituti contrattuali, la cui configurazione, nell'ambito dell'intesa di secondo livello, deve osservare i criteri dettati dal contratto nazionale e, nello stesso tempo, definire meccanismi coerenti e logici che ne consentano una snella e razionale applicazione, obiettivi

assai difficili da perseguire alla luce della complessa conformazione consegnata dal nuovo CCNL.

APPENDICE n. 2

Simulazione di benchmark esterno

Operando una simulazione elementare, pertanto, una posizione di **Sottufficiale** (Cat. C) che presenti le seguenti caratteristiche:

- Parametro di grado: 20
- Responsabilità di ruolo su funzioni: punti 8
- Caratteristiche dell'ente: indice 0,9
- Fascia economica: da 1.500 a 2.000 euro

potrà beneficiare di un valore d'indennità annua lorda come di seguito calcolata:

$$20 \times 8 = 160$$

$$160 \times 0,9 = 144$$

Il valore massimo del sistema di pesi per il Sottufficiale è pari a 220, ovvero: parametro di grado (**20**) moltiplicato per il livello di responsabilità di ruolo (**max 10**) e moltiplicato per le caratteristiche dell'ente (**max 1,1**), per cui il computo del valore viene così determinato con una semplice proporzione:

2000 (valore massimo dell'indennità per il sottufficiale) / **220** (punteggio massimo conseguibile

dal ruolo) = **X** (valore dell'indennità da determinare) / **144** (valore di punteggio effettivamente

conseguito dalla posizione esaminata), da cui:

$$X = 2.000 \times 144 / 220$$

Il valore dell'indennità corrisponde, pertanto, a **1.310** euro (importo arrotondato).

TITOLO VII

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 39

Determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare dell'Unione Cinquecittà ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa ma non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

TITOLO VIII

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 40

Fondo risorse decentrate costituzione

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.

2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

3. Regione e città metropolitana Ai sensi dell'art. 23, comma 4 del D. Lgs. n. 75/2017, a decorrere dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, può essere incrementato, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del medesimo decreto legislativo, l'ammontare della componente variabile del presente Fondo, in misura non superiore ad una percentuale della sua componente stabile. Tale percentuale è individuata secondo le modalità e le procedure indicate dall' art. 23, comma 4 D.lgs 75/2017.

4. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche

anche per gli anni successivi.

5. L'importo di cui al comma 5 è stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal

31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;

b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime degli stipendi tabellari

riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi

riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al

personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel

fondo a decorrere dalla medesima data;

c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel

Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione

d'anno;

d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo

2001, n. 165;

e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di

personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente

stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità

di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli

adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge

n. 205/2017;

f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino

ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa

dirigenza; (attivabile solo dalla Regione che non abbia già determinato tale risorsa

prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un

importo inferiore al tetto massimo consentito);

g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di

risorse stanziare;

59

h) ai sensi dell'art.67 comma 5 lett.a) in caso di incremento delle dotazioni organiche,

al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

6. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi

variabili di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (sponsorizzazioni), anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma

1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5

e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto

dalle medesime disposizioni di legge;

d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. c), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese

superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla

cessazione dal servizio;

e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della

disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;

f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, (notifica atti di natura finanziaria) con i vincoli di destinazione ivi indicati;

g) Per la Regione e città metropolitana di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge

richiamata ai commi 8 e 9 dell'art.67

h) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti

di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi

prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene

il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli

oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e);

7. In sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art.67 comma 4 del CCNL

21/05/2018, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti

verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 7, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del

monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

8. Gli enti possono destinare apposite risorse ai sensi dell'art.67 comma 5 lett b) del

CCNL 21/05/2018; alla componente variabile di cui al comma 7, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della

performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di

sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono

ricomprese anche le risorse per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi

di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 41

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) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;

61

b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;

c) indennità di condizioni di lavoro;

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;

f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);

g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 12, comma 7, lett. c), ivi compresi i compensi Istat;

h) compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del

CCNL del 14.9.2000;

i) compensi per il personale delle case da gioco.

j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

k) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art.

16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67

comma 3 (parte variabile con esclusione delle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco);

4. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 3 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte

variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile,

senza alcun vincolo previsto dai commi 3 e 4, nonché dell'attivazione del premio

individuale di cui all'art. 43 seguente.

[Art.42](#)

[Produttività miglioramento ed incremento dei servizi](#)

1. L'incentivazione alla produttività individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente e si traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata

produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire

una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e

delle singole Unità Organizzative.

2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate ai progetti di miglioramento ed innovativi e di incremento dei servizi viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi

dell'Ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale

e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano della Performance. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di

gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente collegandone

analiticamente gli esiti al budget assegnato.

3. I progetti di miglioramento ed innovativi o di mantenimento, piani di lavoro ed altre iniziative anche pluriennali, di cui all'art.67 comma 5 lett. b), sono

contenuti nel piano della performance e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale, o di mantenimento degli standard qualitativi,

tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente.

4. Gli obiettivi di risultato ed i programmi di incremento della produttività sono orientati:

a. al miglioramento delle prestazioni collettive riferite a gruppi e/o unità operative e

individuali legate ai servizi per la collettività e per l'utenza;

b. all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei

servizi anche attraverso la rimodulazione degli orari di apertura al pubblico e la

riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle

attività;

c. all'accelerazione e semplificazione delle procedure relative alle attività interne,

amministrative e di supporto;

d. alla maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento

qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;

e. al recupero di efficienza ed economicità attraverso lo sviluppo organizzativo e

gestionale, e il risparmio dei costi.

5. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Produttività organizzativa" e "Produttività individuale" ed indirizzate

alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), suddividendo la

disponibilità per budget.

6. Procedura di valutazione

Il ciclo di valutazione è annuale. La procedura si avvia con l'adozione da parte della

Giunta Comunale del PEG e del Piano della Performance, che definiscono da un lato

gli obiettivi di carattere ordinario e dall'altro gli obiettivi strategici dell'Ente.

Il Direttore Generale, o Segretario Generale, entro dieci giorni

dall'approvazione di

quanto sopra, assegna gli obiettivi ai Dirigenti di Settore e/o Responsabili di Servizio.

Per ciascun obiettivo è necessario individuare una breve descrizione e il grado di strategicità di riferimento.

Alla luce degli obiettivi assegnati, entro dieci giorni dall'assegnazione, di norma

entro il 31 Marzo, ciascun Dirigente di Settore e/o Responsabile di Servizio illustra

gli obiettivi ai propri dipendenti.

Il percorso di valutazione è strutturato con due fasi di valutazione intermedie:

a) nella fase iniziale vengono assegnati gli obiettivi e illustrati i comportamenti che

ogni singolo dipendente è tenuto a seguire per qualificare adeguatamente la propria prestazione, nello stesso tempo vengono comunicati i criteri di valutazione che saranno utilizzati per la verifica di fine anno.

b) nella fase intermedia (entro il 30 settembre) viene fatta una verifica dello stato di

avanzamento degli obiettivi e dell'andamento della prestazione individuale nel suo

complesso.

A questo stadio è possibile modificare gli obiettivi e/o valori dei parametri, così come

le attese relative ai fattori di prestazione, ma solo per effetto di condizioni non preventivabili a priori – comprovate dal valutato – che rendono incongruo, non equo

e non attuale il raggiungimento degli obiettivi inizialmente previsti.

Nella stessa occasione potranno essere sentite le persone la cui prestazione presenta

un andamento al di sotto delle aspettative al fine di promuovere azioni per il miglioramento dei risultati nel periodo di riferimento.

c) nella fase finale viene valutata complessivamente la prestazione e consegnata la

scheda di valutazione della prestazione annuale (entro il mese di Gennaio dell'anno

successivo).

I valutatori sono tenuti al rispetto delle fasi e della tempistica previste.

Qualora ciò

non avvenga la valutazione finale si ritiene positiva. (100%).

Qualora il valutatore non rispetti le tempistiche previste dal presente contratto, nella

compilazione della scheda di valutazione, tale comportamento sarà considerato ai fini

della valutazione dello stesso con una decurtazione del 10% della retribuzione di risultato per ogni mese di ritardo.

Il saldo della produttività deve avvenire entro e non oltre il 31 Marzo dell'anno successivo all'anno di riferimento della valutazione.

7. Il processo di definizione e valutazione della performance deve essere rideterminato coerentemente con il CCNL del 21/05/2018 e con le innovazioni normative di cui ai D.Lgs 74 e 75/2017.

8. Le procedure di conciliazione

Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione i dipendenti possono attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini

della verifica della correttezza dell'applicazione del sistema.

Il valutato può presentare la richiesta all'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) o Nucleo di Valutazione o Nucleo di Controllo interno di solito costituito da Segretario, e Dirigenti/Responsabili (eccetto valutatore), entro 10 giorni

dalla comunicazione del risultato della valutazione individuale. Laddove ritenuta

ammissibile la richiesta, il Nucleo di Valutazione convoca il valutatore per verificare

la fondatezza dei motivi ivi indicati, promuovere eventuali soluzioni correttive ed

informa il valutato sull'esito della verifica.

Tale procedura è applicabile esclusivamente al processo di misurazione e valutazione della performance, ed è finalizzata alla soluzione di eventuali situazioni di conflitto insorte tra valutato e valutatore, così da prevenire un possibile

contenzioso in sede giurisdizionale.

Art. 43 STRALCIATO

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono 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 (superiore al 50% del punteggio attribuibile) sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma1.

3. La metodologia si articola nelle seguenti fasi:

- definire in sede di contrattazione integrativa decentrata quante risorse si destinano alla performance individuale e quanti dipendenti avranno diritto alla maggiorazione (almeno 1 per settore/area);
- stabilire in budget di queste risorse da destinare a maggiorazione del premio individuale;
- quantificazione del valore per ogni punto di valutazione;

- attribuzione del premio sulla base del valore punto;
- valorizzazione della media pei premi retribuiti;
- individuazione della maggiorazione del 30%
- attribuzione al personale che ha le valutazioni più alte del premio maggiorato

Esempio:

Fase 1 budget € 1000

Fase 2 maggiorazione € 100 somma da distribuire € 900

Fase 3 valutazione del personale in punteggio

Fase 4 attribuzione del valore punto e quantificazione economica del risultato

Fase 5 calcolo della media

Fase 6 calcolo della maggiorazione (30%)

Fase 7 attribuzione della maggiorazione al numero dei dipendenti stabilito che abbia ottenuto il punteggio più alto.

3. Eventuali resti sono retribuiti utilizzando la media ponderata...

Art. 43 bis

Performance organizzativa

1. L'Organismo x, sulla base del sistema di valutazione allegato al presente CCDI, valuterà

la performance organizzativa dei servizi / direzioni dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

2. Le risorse messe a disposizione annualmente per la performance organizzativa verranno utilizzate nella misura massima dell'x% per premiare tutto il personale impegnato nei servizi, e nella misura massima dell'y% per premiare tutto il personale impegnato nelle direzioni, nella misura di z% per premiare tutto il personale impegnato nei settori..., etc...

3. Eventuali resti sono retribuiti utilizzando la media ponderata / *Eventuali resti sono utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance organizzativa dell'anno successivo.*

Art. 43ter STRALCIATO

Attività extra calendario scolastico

1. Per le attività eccedenti le 42 settimane annue e comunque non eccedenti le 4 settimane è riconosciuto al personale docente delle scuole materne ed al personale educativo degli asili nido un compenso pari ad € ... alla settimana.

2. Tale compenso verrà liquidato entro il mese di Ottobre dello stesso anno.

Art. 44

Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, 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. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

INDENNITA' PER LE CONDIZIONI DI LAVORO: ESEMPIO DI CALCOLO

Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento

- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio (peso causale 1)
- c) indice di rischio alto (peso causale 2)
- d) indice di rischio molto alto (peso causale 3)

Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto

- a) economi (peso causale 3)
- b) sostituti economi (peso causale 2)
- c) riscuotitori speciali, agenti pagatori e/o contabili (peso causale 1)
- d) nessuna maneggio valori (peso causale 0)

Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta

- a) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
- b) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 2)
- c) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 3)
- d) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 4)
- e) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico. – prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni; (peso causale 5)
- f) Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, 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 6)

Rischio

Rischio basso Rischio medio Rischio alto Rischio molto alto

Pesatura rischio **0 4 5 6**

Maneggio Valori Nessun maneggio

valori Agenti pagatori Sostituti economi Economisti

0 1 2 3

Disagio Disagio tipo A Disagio tipo B Disagio tipo C Disagio tipo D Disagio tipo E Disagio tipo F

0 2 3 4 5 6

Indice Ente Enti 30000 ab. < Enti 30000 ab. < Enti 100000 ab.< Enti 100000 ab.> Regioni, Province, Città Metropolitane

0 1 2

Criteri per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali e dell'indice dell'ente

69

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali Fascia indennità

1-3 €1 -€3

4-6 €4 -€6

>6 €7-€10

Il valore definitivo viene poi stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili e all'apprezzamento che fa il tavolo di trattativa dell'attività svolta

Ecco degli esempi

Es. Lavoratore che fa attività di sportello e ha l'incarico di economo con esposizione al rischio basso in un ente con meno di 30.000 Totale valore causali (0+3+3+0) = 6 fascia €4 -€6

Es. Lavoratore che non ha condizioni di disagio con esposizione al rischio alto e che non maneggia valori in un ente con più di 30.000 . Totale valore causali (2+0+0+1) = 3 fascia €1 -€3

Es. Lavoratore che non ha condizioni di disagio del tipo F con esposizione al rischio medio e che non maneggia valori in un ente con più di 100.000. Totale valore causali (1+0+7+2) = 9 fascia €7-€10

Art. 45

Compensi derivanti da norme di legge

1. L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti (*eventualmente allegato al presente CCDI*), corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:

- indagini statistiche;
- funzioni tecniche;
- avvocatura
- ...

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

3. *Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione del premio di cui all'articolo 42,43 e 43 bis del presente CCDI, così come regolamentato dal sistema di valutazione allegato.*

Esempio:

Incentivo disposizioni di legge

art. 67, comma 3 lett. c), del

CCNL 21.5.2018

Riduzione quota compenso performance

fino ad € _____ Nessuna riduzione

da € _____ a € _____ riduzione max del 20%, in misura proporzionale;

da € _____ a € _____ Ulteriore riduzione del 10%, sempre in misura proporzionale

oltre € _____ ulteriore riduzione del 20% in misura proporzionale fino ad

€._____, oltre tale limite la riduzione si applica nella

percentuale massima ivi indicata

Art. 46

Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art.67 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Dirigenti/Responsabili di Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

4. Le fattispecie alle quali i Dirigenti/Posizioni Organizzative dovranno fare riferimento sono le seguenti:

(criteri e graduazione sono da fissare con specifico regolamento o da includere nel CCDI)

5. Un'indennità di € 350 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

6. In tutte le fattispecie indicate al comma 5 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge) e che le stesse siano effettivamente rese.

Art. 47

Messi notificatori

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari all'x% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.

2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

Art. 48

Uffici del Giudice di Pace

1. Al personale assegnato agli uffici dei Giudici di Pace si applica

Art. 49

Integrazione della disciplina della trasferta

1. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, gli enti, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono,

previo confronto con le OOSS, le prestazioni lavorative di riferimento.

TITOLO IX

BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 50

Welfare integrativo

1. L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, possono concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- (...);
- (...);
- (...);
- (...);
- (...).

2. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizioni delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

Art. 51

Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 52

Smart working

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

3. In via sperimentale, nell'arco della vigenza del presente CCDI, è coinvolto nel progetto di smart working il 10% (?) del personale impegnato nei servizi x, y e z per un numero massimo di x giornate al mese pari a y giornate all'anno.

4. Il dipendente interessato allo smart working trasmette specifica richiesta scritta (allegata al presente CCDI) al proprio responsabile di direzione/servizio/etc... che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.

5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di smart working i lavoratori secondo la seguente graduatoria:

- personale con figli minori punteggio x
- personale ...

6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di smart working dandone specifica motivazione.

7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di smart working vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.

8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto sono le seguenti:

- Residenza privata del dipendente;
- uffici decentrati del Comune di _____;
- ogni altro luogo individuato dal dipendente preventivamente concordato con il dirigente responsabile.

9. Le giornate di smart working non fruite potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.

75

Art. 53

Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

3. Il personale coinvolto nel progetto di telelavoro non può superare il 10% (?) dell'organico impegnato nei servizi x, y e z .

4. Il dipendente interessato al telelavoro trasmette specifica richiesta scritta (allegata al presente CCDI) al proprio responsabile di direzione/servizio/etc... che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.

5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di telelavoro i lavoratori secondo la seguente graduatoria:

- personale con figli minori punteggio x
- personale ...

6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di telelavoro dandone specifica motivazione.

7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il dirigente responsabile.

8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente.

Art. 54

Salute e sicurezza

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al

D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto

prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza

del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e

burocratici.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
4. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.16 del Dlgs 81 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art. 19, la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità previste all'art. 20 del presente CCDI.
5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.
7. Per rendere pienamente applicabile l'art. 77 del Dlgs 81/08 il lavaggio periodico dei D.P.I. ed abiti da lavoro che proteggono i lavoratori è a carico del datore di lavoro, in caso di mancata attivazione di convenzione con apposita lavanderia, l'Ente riconosce un rimborso alle spese sostenute dai lavoratori, tale rimborso viene parametrato sui giorni di effettiva presenza in servizio con utilizzo degli indumenti,

sulla tipologia degli indumenti e sulla potenziale imbrattabilità propria delle specifiche mansioni e per la precisione:

- Euro 1,00 giornaliera per indumenti aventi inserti catarifrangenti ed utilizzati per mansioni di manutenzione (es. personale addetto alla manutenzione)
- Euro 0,70 giornaliera per indumenti privi di inserti catarifrangenti utilizzati per manutenzione o con catarifrangenti ed addetto a compiti di coordinamento (es. personale addetto alla manutenzione cimitero, personale addetto alla manutenzione esclusivamente degli edifici)
- Euro 0,40 giornaliera per indumenti semplici tipo camici o simili (es. cuochi, bidelli, cuochieri e addetti alle pulizie)

77
8. Per il personale della Polizia Locale si fa riferimento al Regolamento Regionale n. 1 del 29/01/2016 concernente le uniformi, i gradi, i segni distintivi, i veicoli e gli strumenti di autotutela delle polizie locali del Lazio e precisamente all'art. 3 comma 5 che dispone la manutenzione e la pulizia dei capi di vestiario costituenti l'uniforme e dei relativi accessori in capo alle amministrazioni di appartenenza.

Art. 55

Permessi art. 32 CCNL

Le parti riconoscono che la fruizione dei permessi di cui all'art. 32 del CCNL, così come l'utilizzo della flessibilità oraria, l'utilizzo dei permessi brevi da recuperare ed una corretta programmazione delle ferie costituiscono elemento imprescindibile per una compiuta percezione del benessere organizzativo all'interno dell'Ente.

A tal ragione si evidenzia come la fruizione dei citati permessi di cui all'art. 32 CCNL non prevede la richiesta di documentazione giustificativa a supporto dell'istanza.

Art. 56

Norme transitorie

a. Le parti concordano che gli istituti economici di cui agli artt. _____ avranno decorrenza dal 01/01/2019, data in cui il fondo sarà incrementato in ragione di € 83,20 ogni dipendente in servizio alla data del 31/12/2015