



COMUNE DI ORSOGNA

Provincia di Chieti

c.a.p. 66036

P.zza Mazzini, 5

P.I. 00254520695

CF:81001270693

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo **NORMATIVO** 2019/2021

VERBALE N. 3/2019 DEL GIORNO 30.12.2019 ORE 11:30

Presenti:

DELEGAZIONE TRATTANTE PARTE PUBBLICA

- SABATINI CRISTIANA Segretario comunale - Presidente

R.S.U.

DE BELLIS PIERINO

OO.SS.

URSO MARINELLA

BERNABEI BERNARDO

BATTISTELLA FRANCESCO

C.G.I.L.

CSA RAL

CISL FP

Richiamato integralmente il verbale n. 1 del 2.12.2019, con il quale veniva sottoscritta l'ipotesi di CCDI normativo 2019/2021;

Vista la Deliberazione della Giunta comunale n. 177 del 19.12.2019, avente ad oggetto l'autorizzazione al presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo normativo per il triennio 2019/2021;

Vista la Relazione illustrativa tecnico-finanziaria del Responsabile dell'Area Finanziaria;

Vista la Relazione del revisore dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata rilasciata in data 19.12.2019 al prot. comunale n. 11507;

SI APPROVA

Il contratto decentrato integrativo normativo per il triennio 2019/2021 nel testo seguente.



Handwritten signatures and initials:
 De Bellis Pierino
 Sabatini Cristiana
 Urso Marinella
 Bernabei Bernardo
 Battistella Francesco

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI ORSOGNA**

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata – Revisione
- Art. 4 Relazioni sindacali
- Art. 5 Norme di comportamento, atti unilaterali e clausole di raffreddamento
- Art. 6 Informazione
- Art. 7 Confronto
- Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
- Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

TITOLO II - ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

- Art. 10 Diritto di assemblea
- Art. 11 Diritto di affissione
- Art. 12 Libertà sindacali

TITOLO III - RISORSE DECENTRATE

- Art. 13 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 14 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 15 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 16 Progressioni economiche
- Art. 17 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 18 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 19 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.
- Art. 20 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)
- Art. 21 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 22 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018) e correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
- Art. 23 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 24 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 25 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 26 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
- Art. 27 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)
- Art. 28 Art. 29 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

TITOLO IV - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 29 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 30 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
- Art. 31 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

TITOLO V - DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

- Art. 32 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)
- Art. 33 Smart working
- Art. 34 Telelavoro
- Art. 35 Formazione del personale
- Art. 36 Ferie e riposi solidali
- Art. 37 Unioni civili
- Art. 38 Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
- Art. 39 Norma di prima applicazione
- Art. 40 Interpretazione autentica

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

De Rosa
pa

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di ORSOGNA con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3 - Durata - Revisione

1. Il presente CCI concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione del presente contratto. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
3. Le parti si impegnano a definire l'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse, anche nella forma della preintesa, entro e non oltre la data del 31 marzo di ciascun anno.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione in Amministrazione Trasparente.

Art. 4 - Relazioni sindacali

1. Al di fuori dell'ambito delle materie riservate alla contrattazione collettiva, le relazioni sindacali si realizzano mediante la partecipazione articolata in informazione e confronto.
2. L'Amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante per le materie oggetto di contrattazione decentrata almeno 5 giorni prima ogni qualvolta le parti ne facciano richiesta. Per motivi di particolare urgenza le parti rinunciano al termine sopra indicato. Nella convocazione viene riportato l'ordine del giorno.
3. Di ogni seduta dovrà essere redatta, a cura dell'Amministrazione, una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse che le parti dovranno sottoscrivere. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà fissata, nel corso della medesima seduta, la data dell'incontro successiva.
4. Le riunioni del tavolo di delegazione trattante si svolgono di norma al di fuori dell'orario di lavoro.
5. La presente normativa sostituisce ogni precedente disciplina in tema di relazioni sindacali.

Art. 5 - Norme di comportamento, atti unilaterali e clausole di raffreddamento

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. Al termine del periodo indicato dall'art. 5 del CCNL, le parti riassumono la propria autonomia decisionale nelle materie indicate dalla citata norma.

4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 10 del CCNL, 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, allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 6 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Lo strumento ordinario utilizzato per garantire l'informazione alla Rsu ed alle OO.SS. territoriali è costituito dalla posta elettronica istituzionale dell'Ente.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, proposte di atti amministrativi e loro allegati, da parte dell'ente ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere approfondita conoscenza della questione trattata, di esaminarla in modo compiuto e di formulare eventuali osservazioni. L'informazione sarà resa tempestivamente, di norma almeno sette giorni lavorativi prima dell'adozione dell'atto da comunicare, salve le circostanze di particolare urgenza che non rendano possibile il rispetto di tale termine, fatto comunque salvo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 5 del CCNL.
3. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali il successivo articolo 6 preveda il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
4. L'informazione relativa al fondo del salario accessorio del personale è corredata da una relazione tecnico-illustrativa.

Art. 7 - 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 l'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. 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;
 - 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;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla modificazione della quantità delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione.

Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

De Bellis

De Bellis

De Bellis

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 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 titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
3. Per la parte pubblica, i componenti della delegazione di parte datoriale designati dalla Giunta regionale.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie di cui all'art.7, comma 4, del CCNL.
5. Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti sindacali per il confronto sui riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni, fatte salve le materie oggetto di specifica contrattazione.

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. 7, comma 4 del CCNL. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lettera a) del citato comma 4, sono negoziati con cadenza annuale, entro il primo semestre dell'anno di riferimento.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto stabilito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo dei salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art 7, comma 4, lettere a), h), s) del CCNL con specifico accordo che integra il presente CCDI.
3. Sulle altre materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 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.

TITOLO II - ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art. 10 - Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ 04.12.2017 e successive integrazioni, nonché dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei spazi concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 3 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'amministrazione, di norma, almeno due giorni lavorativi prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento del luogo dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. 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 computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

Art. 11 - Diritto di affissione

1. I componenti della RSU e i dirigenti sindacali delle OO.SS., hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro, tramite bacheche poste in prossimità degli orologi marcatempo e/o altri idonei strumenti anche telematici.
2. Ai soggetti di cui al comma 1 è, inoltre, garantita una "bacheca on-line" sul sito dell'Ente e un indirizzo di posta elettronica denominata.



Art. 12 - Libertà sindacali

1. L'amministrazione mette a disposizione della RSU una stanza sindacale con postazioni operative opportunamente arredate, in posizione facilmente individuabile e raggiungibile. L'Amministrazione garantisce alla RSU e alle OO.SS. il diritto di utilizzare, per le attività sindacali, tutti gli strumenti delle strutture di assegnazione.

TITOLO III - RISORSE DECENTRATE

Art. 13 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 14 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le risorse messe a disposizione annualmente per la performance individuale (non inferiore al 30% delle risorse variabili del Fondo Risorse Decentrate detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile) verranno attribuite sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti, con gli strumenti previsti nel Sistema di valutazione, per Settori, in proporzione al numero dei dipendenti.
2. Le risorse messe a disposizione annualmente per la performance organizzativa verranno ripartite percentualmente in sede di contrattazione annuale ed attribuite sulla base delle valutazioni ottenute dai Settori, con gli strumenti previsti dal Sistema di valutazione, per Settori in proporzione al numero dei dipendenti.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili, da contrattare di anno in anno.

Art. 15 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

Ai sensi dell'art. 69 commi 2 e 3 del CCNL 21.5.2018 ad una quota limitata di dipendenti, stabilita in sede di CCDI economico, che conseguono le valutazioni più elevate di performance individuale, garantendo almeno la presenza di un dipendente per ogni settore, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. In caso di parità dei punteggi la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri: a) non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente; b) superiore valutazione media del triennio; c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Art. 16 - Progressioni economiche

1. Sulla base delle risorse stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. L'istituto della progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infra categoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

La Padella

All

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
3. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella B allegata al CCNL 21.5.2018;
 4. 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.
 5. La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.
 6. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.
 7. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle categorie.
 8. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente nell'ambito, comunque, della percentuale delle risorse disponibili come definite in sede di contrattazione decentrata annuale.
 9. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 10, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.
 10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance organizzativa (risorse finalizzate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi).

Art. 17 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 2,00 al giorno per l'economista comunale euro 1,00 al giorno per gli altri agenti contabili.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 4,50 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
3. In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCDI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2018, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma 1. In caso di dipendenti neo assunti si applicano i criteri di seguito indicati:

3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio in base al DVR di seguito elencati:



da

De Rosa

B

ES

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri; di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Per attività disagiate si intendono quelle attività individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quale orario di lavoro spezzettato e/o modalità dell'effettuazione della prestazione lavorativa e/o limitazione dell'autonomia temporale o relazionale del dipendente, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento delle relazioni sociali o per le difficoltà connesse alla conciliazione dei tempi vita-lavoro.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico, di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3.C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 18 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La

Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.

2. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:
- a) **Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**
 - a.1 = Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
 - a.2 = Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
 - a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
 - b) **Responsabilità gestionale, che comprende:**
 - b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
 - b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
 - b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;
 - c) **Responsabilità professionale, che comprende:**
 - c.1 = Responsabilità di processo;
 - c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
 - c.3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.
3. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 1.600,00, è determinato dal competente Funzionario PO applicando i criteri di cui all'unità tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.
4. I compiti comportanti specifiche responsabilità vengono assegnati annualmente dai Titolari di P.O. con atti formali preventivi adeguatamente motivati e resi noti al personale interessato nonché alla R.S.U. e alle OO.SS.
5. Gli importi attribuiti, in caso di insufficienza delle risorse, potranno essere rimodulati proporzionalmente.
6. La disciplina del presente articolo potrà essere rivista anche durante il periodo di vigenza contrattuale, al verificarsi di condizioni che modificano il quadro normativo di riferimento, su richiesta di ambo le parti.

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies CCNL)

a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5

b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

PUNTEGGI INDENNITA'

Da 41 a 45 Punti = € 1.600,00



Da 33 a 40 Punti	= € 1.450,00
Da 27 a 32 Punti	= € 1.250,00
Da 21 a 26 Punti	= € 1.000,00
Da 18 a 20 Punti	= € 750,00
Da 11 a 17 Punti	= € 500,00

Art. 19 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:

- competete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- competete al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge), non compete ai titolari di P.O. che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di :

- € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- € 150,00 agli Ufficiali Elettorali;
- € 300,00 al responsabile dei Tributi.

Nelle fattispecie di cui alle lettere b) e c) del comma 1 è di competenza del Titolare di P.O. definire – con atti formali preventivi e motivati e resi noti al personale interessato nonché alle RSU e alle OO.SS. – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità. In ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità è determinata in € 300,00 lordi annui.

Per le funzioni di Ufficiali Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

5. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente a seguito dell'assegnazione formale. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 20 - Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

1. L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

2. In relazione all'istituto possono essere attivati a titolo esemplificativo i seguenti interventi:

- sostegno all'iscrizione dei figli agli asili nido;
- concorso alle spese per i libri di testo per i figli;
- incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;
- favorire l'adesione a forme di assistenza sanitaria privata per i dipendenti ed i propri familiari;
- borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultanti particolarmente meritevoli.

3. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

Art. 21 - Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

1. L'Ente istituisce presso alcuni servizi dei Settori Amministrativo, Tecnico e di Polizia Locale il servizio di pronta reperibilità ai sensi dell'art. 24 CCNL 2018.

Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di dieci volte al mese. L'aumento dei turni in questione non

Dr. B. B. B.

10/10

può superare la durata di mesi quattro continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

2. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 13,00 in presenza delle situazioni di cui al comma 1.

3. L'indennità di reperibilità viene erogata con cadenza annuale.

Art. 22 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018) e correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predefinite nel sistema di misurazione e valutazione.
- Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa.
- Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- 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 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.l gs. 446/1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

Le parti concordano che la retribuzione di risultato subisce le seguenti riduzioni:

INCENTIVI PERCEPITI	% DECURTAZIONE
Fino a € 2.500,00	0%
Da € 2.501,00 e € 5.000,00	5%
Da € 5.001,00 a € 10.000,00	10%
Da € 10.001,00 a € 15.000,00	15%



Da € 15.001,00 a € 20.000,00	20%
Da € 20.001,00 a € 25.000,00	25%
Da € 25.001,00 a € 30.000,00	40%

Le somme recuperate in applicazione di tale disciplina sono redistribuite in quote di retribuzione di risultato tra tutti gli altri dipendenti incaricati di posizione organizzata.

Art. 23 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m), CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 30 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 24 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 30%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:

- esigenze familiari o di salute.

3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 25 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate preventivamente dal Responsabile del Settore in cui il dipendente è incardinato, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 120 ore.

Art. 26 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, mensa, ecc....).

2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata di 30 minuti o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita, in orario antimeridiano; e anticipata e posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria, con corrispondente uscita, in orario pomeridiano. Deve essere comunque

Dr. Belli

1/1/11

assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, nella fascia che va dalle ore 9,00 alle ore 13,00 e dalle ore 15,30 alle ore 17,30.

3. La flessibilità deve essere recuperata entro il mese successivo.

Art. 27 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

A titolo esemplificativo possono essere individuate attività legate a:

- servizio di mensa e trasporto scolastico;
- servizi di manutenzione di parchi e giardini;
- pulizia e/o custodia dei locali scolastici;
- in genere, servizi legati ad attività stagionali.

Art. 28 - Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8

2. In relazione agli artt. 7, comma 4, e 23, commi 2 e 4, del CCNL, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, allorché vi sia una alternanza tra il turno prevalente e l'altro/i turno/i non prioritari in una proporzione massima di due a uno tra i diversi turni.

3. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 20 del mese della turnazione programmata per il mese successivo. L'indennità viene erogata mensilmente.

TITOLO IV - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 29 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno ordinario e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.

3. La misura dell'indennità, erogata annualmente, è stabilita in € 1,50 per ciascun giorno di servizio esterno ordinario, secondo la attestazione rilasciata dal Responsabile del Settore, previa visione delle timbrature.

Art. 30 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale, viene attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 1.600,00.



De B...

2. Il fondo disponibile è assegnato in gestione al Responsabile della Polizia Locale il quale, con specifico provvedimento da trasmettere in copia all'Ufficio Personale, determina la misura annua dell'indennità spettante agli operatori nel rispetto sia dei limiti fissati dall'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018 che dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, tenendo conto dei seguenti criteri e misure:

- grado rivestito;

- responsabilità connesse al grado (rilevanza delle funzioni assegnate, autonomia operativa correlata all'esercizio delle funzioni, responsabilità istruttoria di procedimenti amministrativi, attribuzione della competenza ad adottare il provvedimento finale, implicazione dell'attività di coordinamento di personale, assegnazione della delega a sostituire il Responsabile in caso di assenza).

L'indennità viene erogata per dodici mensilità (annualmente) sulla base del provvedimento adottato dal Responsabile della Polizia Locale.

Art. 31 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale: contributi datoriali al Fondo Previdenziale complementare PERSEO SIRIO ed erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina dell'art.67 comma 5 lett. a) e b).

TITOLO V - DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

Art. 32 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t), CCNL 2018)

[rif. lett. t) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]

1. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche iniziative preventive di qualificazione e riqualificazione atte a favorire l'adeguamento, la ricollocazione e l'integrazione del personale nei nuovi contesti organizzativi, garantendo la continuità del rapporto di lavoro. La gestione di tali passaggi decisionali avviene comunque in coerenza con i tempi richiesti dall'adeguamento ai cambiamenti organizzativi richiesti.

2. In tale contesto, si porrà attenzione alle continue esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti, favorendo lo sviluppo ovvero il consolidamento di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, alle relazioni di reciprocità tra aree e servizi.

3. L'eventuale ricorso a forme di appalto, decentramento ed esternalizzazione di servizi da parte dell'Ente, che comunque interessa esclusivamente attività non strategiche, con minori prospettive di sviluppo ed a minore valore aggiunto, è accompagnato da uno specifico programma di riconversione professionale interna del personale adibito ai servizi stessi, allo scopo di agevolare la collocazione sulle nuove e diverse linee di attività dell'Ente.

Art. 33 - 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.

De Rosa

102

3. In via sperimentale, entro la fine del primo anno di vigenza del presente CCDI, è coinvolto almeno il 10% del personale dipendente, nel progetto di smart working.
4. Le parti si riservano di approfondire le tematiche in oggetto e sottoscrivere apposito accordo in materia.

Art. 34 - 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. Le parti si riservano di approfondire le tematiche in oggetto e sottoscrivere apposito accordo in materia.

Art. 35 - Formazione del personale

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 anche al fine di promuovere la conciliazione tra vita privata e lavoro. In via eccezionale le attività formative possono svolgersi fuori dalla sede di servizio al personale. In questo caso spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. In sede di confronto possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Possono essere, inoltre:
 - a) acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - c) realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.
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 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.
11. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari almeno all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.



12. L'Amministrazione si impegna ad esaminare congiuntamente alla RSU e alle OO.SS. il piano formativo e le risorse annualmente ad esso dedicate.

Art. 36 - Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:

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.

Art. 19 - Congedi per donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, 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.

Dep. Bubbini

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. 37 - Unioni civili

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

Art. 38 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

1. L'Amministrazione costituisce il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi delle pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica per i lavoratori.

3. Il Comitato informa tempestivamente le OO.SS, la RSU e i lavoratori delle proprie attività, in particolare delle proposte avanzate nelle svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

4. Il Comitato adotta il regolamento che ne disciplina il funzionamento

5. L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al Comitato paritetico di cui al presente articolo.

6. Le parti concordano che il Comitato Unico di Garanzia, sarà costituito entro 30 giorni dalla stipula del presente CCDI.

Art. 39 - Norma di prima applicazione

Le parti concordano che alla luce dei diversi e numerosi contenuti innovativi del presente contratto si incontreranno nel corso o al massimo a conclusione del primo anno di applicazione al fine di verificare eventuali necessità di modifica e/o di integrazione in ordine agli istituti contrattuali.

Art. 40 - Interpretazione autentica

1. Come previsto dall'art. 49 del D.Lgs. 165/2001, quando insorgano controversie sulla interpretazione del CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

lll

L. P. 2019



2. La parte interessata invia alle altre richiesta di incontro. La richiesta deve essere motivata e contenere la specifica della clausola controversa; essa deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. Entro 15 giorni dalla richiesta le parti devono essere convocate dal Presidente della delegazione trattante.
4. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

De Biasi

14

14

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1. Sulla base delle risorse stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. Le somme vengono suddivise tra le categorie, secondo i criteri stabiliti dall'art. 7 del CCI.
3. 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 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 70%
- Incidenza esperienza maturata 25%
- Incidenza competenza acquisita 5%

Per esperienza maturata si intende il periodo di permanenza nella posizione economica.

Per competenza acquisita si intende il percorso di formazione del dipendente. Si valutano solamente i corsi di formazione svolti nel periodo intercorrente dall'ultima selezione per Peo, purché non già valutati. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).

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

Qualora il sistema di misurazione e valutazione sia stato invece modificato, e in caso di valutazione di personale proveniente da altri enti con diverso sistema di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

4. Entro il mese di novembre dell'anno di riferimento, ciascun Responsabile di Settore provvede alla redazione delle relative graduatorie, ed il Segretario comunale provvede alla redazione della graduatoria relativa agli incaricati di P.O., sulla base della seguente scheda:

Valutazione nel triennio max 70 punti (media con proporzione a 60 punti) $100:70 = \text{media}:X$	
Esperienza maturata max 25 punti n. 3 punti per ogni anno di permanenza nella ultima posizione economica	
Competenza acquisita max 5 punti Corsi di formazione o seminari interni e/o	



esterni della durata minima di 4 ore – punti 1	
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 superiore a 8 ore e in più giornate – punti 4	
T O T A L E	

5. 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.

6. Per poter partecipare alla graduatoria il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi.

7. La progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui vengono stanziati le relative risorse.

8. Le graduatorie provvisorie vengono portate a conoscenza dei singoli partecipanti e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di contraddittorio/riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Responsabile del Personale entro detto termine (10 gg). Il dipendente nel contraddittorio/riesame potrà farsi assistere dall'O.S. cui è iscritto o conferisce delega. Del contraddittorio/riesame verrà redatto processo verbale nel quale verranno riportate le rispettive posizioni e l'esito del contraddittorio. Trascorso tale periodo, il Responsabile, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria provvisoria entro ulteriori 10 gg., rendendola definitiva.

9. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

10. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione.

11. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 7, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.

14. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4 e 5. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.

De P...
12

100

11

letto, confermato e sottoscritto.



Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica:

	CRISTIANA SABATINI
R.S.U.	PIERINO DE BELLIS
C.G.I.L.	MARINELLA URSO
CSA RAL	BERNARDO BERNABEO
CISL FP	FRANCESCO BATTISTELLA

Sabatini
De Bellis
Marinella Urso
Bernabeo
Battistella

