

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

COMUNE DI

TRIBIANO

Periodo 2019-2021

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'amministrazione comunale di , ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. 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 2019 – 31 dicembre 2021, per la parte giuridica, per la parte economica le risorse si contratteranno di anno in anno.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, ed avranno valore retroattivo dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione così da garantire continuità normativa ed economica fino a nuovo accordo.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti nelle modalità previste dalla legge, almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, solo tra le parti che lo hanno sottoscritto. Ulteriore interpretazione autentica può essere richiesta in sede ARAN.
6. Per quanto non disciplinato nel presente contratto permane quanto già definito e concordato precedentemente, laddove non in contrasto con il CCNL vigente.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

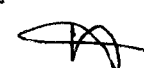
Art. 3 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermo 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 tutte le materie per le quali i successivi articoli 4 e 6 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

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, le parti si incontrano entro 5 giorni dalla richiesta preceduta dall'informativa. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione consentendo a tutti i soggetti titolati un'adeguata tempistica a partire dai 5 giorni previsti. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni, più trenta sulle partite a carattere economico, in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, sull'orario di lavoro e dei tempi di conciliazione casa famiglia tempo libero. Gli incontri termineranno con la redazione in 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;

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.

   FSC 2012

- 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 riduzione 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;
- i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
- l) gli andamenti occupazionali;

Art. 5

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 sono nominati con atto di Giunta. Al fine di garantire la continuità delle relazioni sindacali in caso di vacanza delle figura del Segretario Comunale, a qualunque titolo, la Presidenza viene assegnata con potere di firma ad uno dei componenti di parte datoriale ricoprenti il ruolo di posizione organizzativa.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa e 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) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- l) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- m) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
- o) 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;
- p) 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;
- q) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- r) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- s) 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;
- t) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- u) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione;
- v) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.

5. Ogniqualvolta si presenti la necessità di realizzare innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per valutare 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. 6

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. 5, 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 aprile;

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) del CCNL 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 agli articoli 7 e 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. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) 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. 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. 7

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 6 del CCDI, 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. 8

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti che lo hanno sottoscritto 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 via mail, 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. 9

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 assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14 del CCNL.

Art. 10

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco per un periodo massimo di 3 anni 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.

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.

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 12. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 12. 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. 12 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 11

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 al successivo articolo 12.
3. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti ai sensi dell'articolo 12.
4. 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 dall'articolo 12.
5. 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. 12

Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

Nell'attribuzione dell'indennità di posizione l'Ente si conformerà alle norme previste nella "Metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative" adottata con delibera di Giunta Comunale n. 35 del 13 giugno 2019 e ss.mm;

Art. 13

Progressione economica all'interno della categoria

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
3. La decorrenza della progressione economica orizzontale verrà definita mediante accordo delle parti.
4. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
5. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista mediante l'intervento del NVP.
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 nella posizione economica acquisita, in subordine l'anzianità di servizio e successivamente di età anagrafica.
7. Le eventuali economie scaturenti dal pensionamento o dalla progressione verticale verranno accantonate, dal 1 gennaio successivo all'evento, con lo scopo di finanziare nuove progressioni orizzontali che quindi dovranno essere programmate per tempo.

Art. 14

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) 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 e ss.mm.ii;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014 e ss.mm.ii;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003 e ss.mm.ii; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006 e ss.mm.ii;

- 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 ss.mm.ii, dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997 e ss.mm.ii e dall'art. 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145 e ss.mm.ii.

- 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 e ss.mm.ii, spese del giudizio.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Capo II Istituti dell'orario di lavoro

Art. 15 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, fatto salvo il servizio di Polizia Locale.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
4. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate e accettate per come in vigore alla data di sottoscrizione del presente contratto. 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 sottoindicate 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. 4;
 - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 16;
 - 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. 18.
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 prevista una pausa non inferiore a trenta minuti.
9. In nessun caso la prestazione massima giornaliera potrà superare le 10 ore compreso il tempo previsto per la pausa e la prestazione di lavoro straordinario

Art. 15 bis **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, sulla scorta delle ore effettivamente utilizzate 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 con cadenza semestrale 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. Qualora richiesto dal lavoratore la prestazione deve essere liquidata entro il secondo mese successivo all'effettuazione.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede a corrispondere ai dipendenti che chiedono il riposo compensativo od il recupero, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata, entro il secondo mese successivo
6. Eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno destinate al finanziamento della produttività generica.
7. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si conviene che ulteriori deroghe dovranno essere oggetto di accordo con le OO.SS e solo dopo avere effettuato gli appositi incontri annuali in ragione di tre ricognizioni da tenersi nei mesi di aprile, luglio e novembre di ogni anno e 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 e previo accordo con le OOSS

8. 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. 16

Turnazioni

1. Il personale in turnazione deve essere informato di norma almeno 30 giorni prima dell'entrata in vigore della programmazione.
2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, non sono previsti turni notturni.

Art. 17

Reperibilità

1. Non sono previste aree di pronto intervento per le quali è istituito il servizio di pronta reperibilità. Allorquando istituite, saranno remunerate con la somma di € 10,33 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 entro trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'Ente assicura la regolare ed equilibrata rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.

6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 18 **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.

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

Art. 19 **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 non potrà eccedere l'ora e mezza. Qualora il servizio mensa posto a disposizione dall'Ente non dovesse risultare disponibile è prevista l'erogazione di un rimborso a copertura dei 2/3 della spesa, debitamente documentata, ed entro il limite massimo di €. 7,00 a pasto.

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.

Capo III **Conciliazione vita-lavoro**

Art. 20 **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 obbligatori di polizia locale, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di mezz'ora così come già disciplinato alla data di sottoscrizione del presente contratto. L'eventuale debito derivante dall'esercizio della flessibilità sia in entrata che in uscita nell'ambito della medesima giornata, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo modalità e tempi concordati con il Responsabile di Settore.

2. 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 del CCNL 2016-18;
- 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. 20 bis
Banca delle ore

- 1 È previsto l'utilizzo dell'istituto della banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione
- 2 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 e devono essere fruite entro l'anno successivo.

Capo IV
Ferie e festività

Art. 21
Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile. Esse sono fruite, 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 pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse entro il mese di maggio garantendo il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre al dipendente che ne abbia fatto richiesta;

Art. 21 bis
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.

Art. 22

Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore

1. Tale disciplina si intenderà immediatamente recepita al momento dell'estensione, della facoltà di fruire a ore delle ferie, agli enti locali.
2. Ai fini della eventuale fruizione delle ferie ad ore, sono stabiliti i seguenti monte ore annuali:
 - a) 202 ore, corrispondenti ai 28 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 2 del CCNL 2016 - 18;
 - b) 192 ore, corrispondenti ai 32 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 3 del CCNL 2016 - 18 ;
 - c) 187 ore, corrispondenti ai 26 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 4 del CCNL 2016 - 18;
 - d) 180 ore, corrispondenti ai 30 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 4 del CCNL 2016 - 18.
3. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, il monte ore di cui al comma 2 sono riproporzionati, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.
4. Per garantire il recupero psico-fisico del dipendente, devono comunque essere fruiti nell'anno almeno 20 giorni interi, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su cinque giorni, e almeno 24 giorni, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su sei giorni.
5. Il monte ore di cui al comma 1 possono compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 20 del presente CCDI.

Art. 23

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.

Capo V

Permessi, assenze e congedi

Art. 24

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 pari a 18 ore annue o 3 giorni;
- 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. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi predispone 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 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. 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.

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, 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 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. 25

Congedi per le 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.

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. 26

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. 27

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. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, conclude con accertamento finale delle competenze acquisite.
9. 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.
10. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari 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.

TITOLO V

TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

Lavoro a tempo determinato

Art. 28

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.

Capo III

Lavoro a tempo parziale

Art. 29

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 (giugno-dicembre). 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

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be written in a cursive or semi-cursive script.

TITOLO VI

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 30

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.

Art. 31

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, se dovuto, in separato accordo. La prestazione in servizio esterno deve essere riferita alla intera giornata lavorativa con presenza all'interno del Comando per non più di un'ora lavorativa nell'arco della giornata. Sarà cura del responsabile del Settore Polizia Locale rendicontare all'ufficio del personale i giorni e i dipendenti per i quali matura il diritto alla remunerazione.

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 2016 - 2018;

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 2016 - 2018.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

TITOLO VII

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 32

Determinazione concordata della sanzione

1. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) 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'UPD 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'UPD 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'UPD 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'UPD e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'UPD.

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. 33

Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione

1. Risparmi ex art.2 c.3 d.lgs165/2001 [art.67c.2 lett.d) CCNL 2016-18]
2. Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica [art.67 c.2 lett.h) CCNL 2016-18]
3. Ria e assegni ad personam personale cessato nell'anno precedente in misura intera [art.67 c.2 lett.c) CCNL 2016-18]
4. Eventuale decurtazione del fondo - parte stabile per rispetto limite del salario accessori (componente negativa)
5. Storizzazione Fondo 2017 -Unico importo consolidato anno 2017 [art.67 c.2 lett. a) CCNL 2016-18]
6. Incremento di euro 83,20 per il personale in servizio al 31/12/2015 con decorrenza 1.1.2019 [art.67 c.2 lett. b) CCNL 2016-18]
7. Rideterminazione per incremento stipendiale riconosciuto dal CCNL 2016-2018 [art.67 c.2 lett. d) CCNL 2016-18]
8. Incremento per riduzione stabile straordinario dal 2018 [art.67 c.2 lett. g) CCNL 2016-18]
9. Specifiche disposizioni di legge [art.67 c.3 lett. c) CCNL 2016-18]
10. Nuovi servizi e riorganizzazioni senza aumento dotazione organica [art.67 c.3 lett. i) CCNL 2016-18]
11. Integrazione 1,2% [art.67 c.3 lett. h) CCNL 2016-18]
12. Ria e assegni ad personam personale cessato nell'anno precedente in misura frazionata [art.67 c.3 lett.d) CCNL 2016-18]
13. Economie fondo straordinario confluite [art.67 c.3 lett. a) CCNL 2016-18]
14. Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, compensi ISTAT, ecc. [art. 43 l. 449/1997; art.67 c.3 lett. c) CCNL 2016-18]
15. Risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa [art.67 c.3 lett. b) CCNL 2016-18; art. 16, commi 4 e 5, dl 98/2011]
16. Incentivi per funzioni tecniche [art. 113, d.lgs. 50/2016; art.67 c.3 lett. c) CCNL 2016-18]

Art. 34

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

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016-18;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 2016-18;
- f) indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater del CCNL 2016-18;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 2016-18;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 2016-18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
- i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Art. 35
Differenziazione del premio individuale

1. Sulla base del sistema di valutazione approvato, verrà valutata la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi devono essere condivisi con i responsabili di settore e successivamente comunicati a tutto il personale, il quale rilascerà ricevuta di avvenuta ricezione, entro il mese di aprile dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

Art. 35 bis
Performance organizzativa

1. Sulla base del sistema di valutazione approvato, verrà valutata la performance organizzativa del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi devono essere condivisi con i responsabili di settore e successivamente comunicati a tutto il personale, il quale rilascerà ricevuta di avvenuta ricezione, entro il mese di aprile dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

Art. 36
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;

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 dell'amministrazione (benchmark esterno).
- c) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività (benchmark interno).

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. Il sistema di ponderazione dell'incidenza dei predetti criteri, ai sensi dell'articolo 70-bis, comma 3, lett. a) deve essere strutturato su base numerica assumendo, nell'ipotesi offerta, la scala decimale ripartita per ciascun fattore di esposizione come di seguito indicato

a) indice delle causali:

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

aa) rischio – fino a 5

ab) disagio – fino a 3

ac) maneggio valori – fino a 2

Avuto riguardo della realtà dell'Ente, le attività rischiose sono individuate in quelle che implicano l'utilizzo di attrezzature e presenza sulla strada, quelle che prevedono l'utilizzo di sostanze nocive e quelle che implicano l'utilizzo costante di automezzi; mentre le attività disagiate vengono individuate in quelle che comportano una articolazione dell'orario di lavoro frammentato.

In sede di prima applicazione e fino a nuova diversa valutazione, sulla base dell'analisi della situazione attuale, l'incidenza massima del rischio e del disagio **non può assumere un indice superiore a 2**

Per il maneggio valori viene assegnato un **indice di 1** per il maneggio di somme da €. 1.000,00 a €. 2.000,00 (trimestrali) e **un indice di 2** per importi superiori

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione:

si ritiene che l'ente possa adeguatamente qualificarsi quale 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**

c) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività (benchmark interno):

ca) affari generali – **indice 0,8**

cb) alla persona – **indice 0,8**

cc) polizia locale – **indice 0,8**

cd) finanziario – **indice 0,8**

ce) trbuti – **indice 0,8**

cf) tecnico territoriale – **indice 0,8**

Il metodo di calcolo sarà determinato dalla seguente formula:

indice a) x indice b) x indice c) x numero giorni di lavoro effettivo (non convenzionale)

Art. 37

Compensi derivanti da norme di legge

1. L'Ente corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:

- indagini statistiche;
- contenzioso civile e tributario;
- funzioni tecniche e CUC;

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nell'importo riconosciuto a ciascun titolo. Allorquando il compenso sia determinato a ristoro dell'attività di più dipendenti coinvolti contemporaneamente per la medesima attività, la modalità di ripartizione dello stesso dovrà essere preventivamente concordata tra le parti di cui all'articolo 5 commi 2 e 3.

Art. 38

Indennità per specifiche responsabilità

1. 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 ai sensi dell'art. 9 del presente contratto, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 2.500 annui lordi.

2. L'individuazione della posizione a cui è collegata l'indennità di specifiche responsabilità ha effetto limitato ad un anno e l'indennità spetta per l'esercizio effettivo dei compiti e delle funzioni specifiche della posizione. La corresponsione del compenso soggiace alle stesse regole e condizioni previste per la remunerazione delle posizioni organizzative

3. L'indennità, se spettante, è corrisposta al personale in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

4. La mobilità interna fra settori, comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente, implica l'automatica decadenza della posizione di "particolare

responsabilità” e la contestuale perdita dell’indennità dalla data del trasferimento, l’indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento.

5. Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l’attribuzione dell’indennità di particolare responsabilità è attestata dal Responsabile del Settore a cui il dipendente appartiene, in tal caso, l’indennità spetta proporzionalmente ai mesi di esercizio effettivo delle particolari responsabilità.

6. Le indennità di specifica responsabilità non sono fra loro cumulabili.

7. Le indennità di specifica responsabilità di cui al comma 11 non possono essere poste a fondamento dell’individuazione della posizione di particolare responsabilità di cui al comma 1.

8. Le risorse messe a disposizione vengono ripartite per ambiti di responsabilità in relazione a centri di responsabilità, numero dei dipendenti, servizi e unità organizzative individuate nella struttura organizzativa vigente.

9. L’attribuzione dell’indennità non può essere riconosciuta indiscriminatamente, bensì, deve essere un’utile occasione per compensare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo “spessore” con contenuti sicuramente significativi e qualificanti. Siamo di fronte, a puro titolo esemplificativo, a figure quali il “responsabile di procedimento complesso” di cui alla l. 241/90, non è da ritenersi sufficiente la responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso di cui trattasi. L’individuazione del personale cui attribuire l’indennità presuppone il seguente percorso operativo:

- individuazione a cura del responsabile del settore dei compiti che comportano l’esercizio di particolari responsabilità;
- valutazione, ad opera del responsabile del settore, secondo i criteri di seguito definiti;
- trasmissione della valutazione all’ufficio del personale il quale sarà tenuto a informare il responsabile circa la disponibilità di risorse;
- criteri per l’attribuzione e valore minimo dell’indennità: l’indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell’ambito del valore minimo di €. 1.000,00 annui lordi e del valore massimo di €. 2.500,00 annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:
 - Grado di complessità dell’attività richiesta max. 50 punti;
 - Grado di complessità relazioni esterne max. 20 punti;
 - Livello di autonomia ed elaborazione concettuale max. 30 punti;
 - Ad un punteggio conseguito compreso tra 81 e 100 punti: €. 2.500,00.

- Ad un punteggio conseguito compreso tra 71 e 80 punti: €. 2.000,00.
 - Ad un punteggio conseguito compreso tra 51 e 70 punti: €. 1.500,00.
 - Ad un punteggio minimo di 50 punti: €. 1.000,00.
- La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti mediante lettera di conferimento dell'incarico ove dovranno essere specificate le singole voci per le quali viene assegnata la corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento dovrà essere controfirmata dal dipendente interessato e contestualmente trasmessa all'ufficio personale che dovrà essere tempestivamente avvertito in caso di revoca dell'affidamento.

10. Il valore individuale dell'indennità è comunque sempre determinato applicando il riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto, attualmente quantificato in complessivi €. 6.000,00 tenuto conto che l'indennità corrisposta non può essere inferiore ad euro 1.000,00 annui. Qualora le risorse stanziare non dovessero essere sufficienti, la determinazione del compenso dovrà essere effettuata come segue:

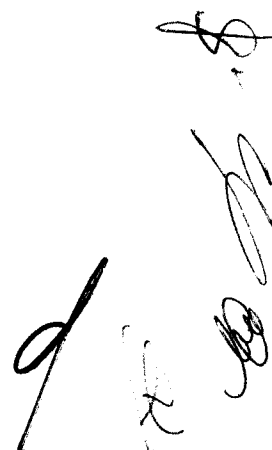
- a) somma di tutti i punteggi assegnati dai responsabili per la valutazione delle specifiche responsabilità;
- b) divisione del budget complessivo assegnato per le specifiche responsabilità per la somma dei punteggi di cui alla lettera a) al fine di determinare il valore punto;
- c) moltiplicazione del valore punto per il singolo punteggio attribuito alla responsabilità.

11. Un'indennità di € 350 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 9 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.

Art. 39
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.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are three distinct marks: a large, stylized signature on the left, a smaller signature in the middle, and a set of initials on the right.

TITOLO IX BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 40 Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce 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. 41 Salute e sicurezza

1. Le parti di cui all'articolo 5 commi 2 e 3, alla presenza del RLS, almeno una volta l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:
 - infortuni sul lavoro;
 - malattie professionali;

Art. 42 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, può concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - Iniziative di sostegno al reddito della famiglia
 - Supporto all'istruzione e al merito dei figli in assenza di altri benefici già riconosciuti da altri enti/istituti

- Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociali
- Anticipazioni , sovvenzioni e prestiti a favore dei dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili (CONVENZIONI)
- Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate al SSN
- Convenzioni con centri riabilitativi e/o sostegno del malessere psico fisico del dipendente.

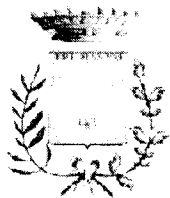
2. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizioni delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

3. Nel solo mese di agosto, considerata la chiusura pomeridiana degli uffici per l'intero mese, è concessa ai dipendenti del Comune di Tribiano, previa approvazione del Responsabile di Settore/Servizio, la facoltà di concludere la giornata lavorativa senza alcun rientro pomeridiano. Rimane inteso che tale facoltà può essere usufruita mediante l'utilizzo della "banca ore", delle "ex festività" o di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto

Chesà Pirel

For. us. P.

d



Comune di Tribiano

PROVINCIA DI MILANO

C.A.P. 20067

Palazzo Municipale

Tel. 02.906290222 - Fax. 02.906290241

e-mail: giuseppe.guerinirocco@comune.tribiano.mi.it

e-mail certificata: postacertificata@pec.comune.tribiano.mi.it

Codice Fiscale 84503590154

P.IVA 03415940968

VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 19 DICEMBRE 2019

Per il giorno diciannove del mese di dicembre dell'anno 2019 alle ore 11.00 sono state convocate le RR.SS.UU. e le OO.SS. territoriali per la riunione della delegazione trattante del Comune di Tribiano, con la seguente composizione:

CGIL FP : presente Sig. Sergio Iannaccone
CISL FPS :
UIL FPL :
RSU : presenti Sigg. Lupi Lorenzo, Guerini Rocco Giuseppe, Merlin Chiara
Delegazione di parte pubblica : Dott. Carmelo Salvatore Fontana

per la discussione del seguente ordine del giorno:

- 1) costituzione e distribuzione del fondo incentivante 2019;
- 2) approvazione nuovo contratto collettivo decentrato integrativo;
- 3) approvazione regolamento incentivi gestione delle entrate;
- 4) varie ed eventuali;

PUNTO 1)

L'Ente ha provveduto alla ricostruzione del fondo di produttività 2019 come rappresentato nell'allegato 1, debitamente sottoscritto dalle parti quale presa d'atto. Le parti concordano sul relativo utilizzo come nello stesso allegato rappresentato

PUNTO 2)

Si è provveduto alla predisposizione del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (allegato 2), con lo scopo di raccogliere in un unico documento la *summa* di quanto trattato nel periodo intercorso tra il precedente CCDI e l'attuale. Il documento viene sottoscritto dalle parti per approvazione dello stesso e concordemente si definisce che, qualora la Giunta Comunale non dovesse apportare alcuna modifica al testo della preintesa, le firme si intenderanno come apposte sull'accordo definitivo.

Si precisa che in materia di selezioni finalizzate alla progressione nell'ambito della categoria di appartenenza, cosiddetti scorrimenti orizzontali, si procederà, prima della attivazione della procedura alla declinazione del contenuto dell'articolo 13

PUNTO 3)

E' volontà dell'Ente continuare a riconoscere gli incentivi finalizzati al miglioramento del tasso di riscossione delle proprie entrate e al recupero dell'evasione, all'uopo si porta a conoscenza delle OO.SS. e delle RR.SS.UU. il testo del Regolamento (allegato 3), che, una volta approvato dall'organo esecutivo, definirà i criteri generali di attribuzione degli incentivi. Si precisa che detti criteri, con particolare riferimento al personale non direttamente appartenente al Settore Tributi, potranno essere oggetto di integrazione con lo scopo di meglio identificare le attività accessorie, non direttamente ascrivibili al Settore Tributi, che avranno comunque contribuito al miglioramento della riscossione o alla individuazione di sacche di evasione.

