

COMUNE DI VIAGRANDE

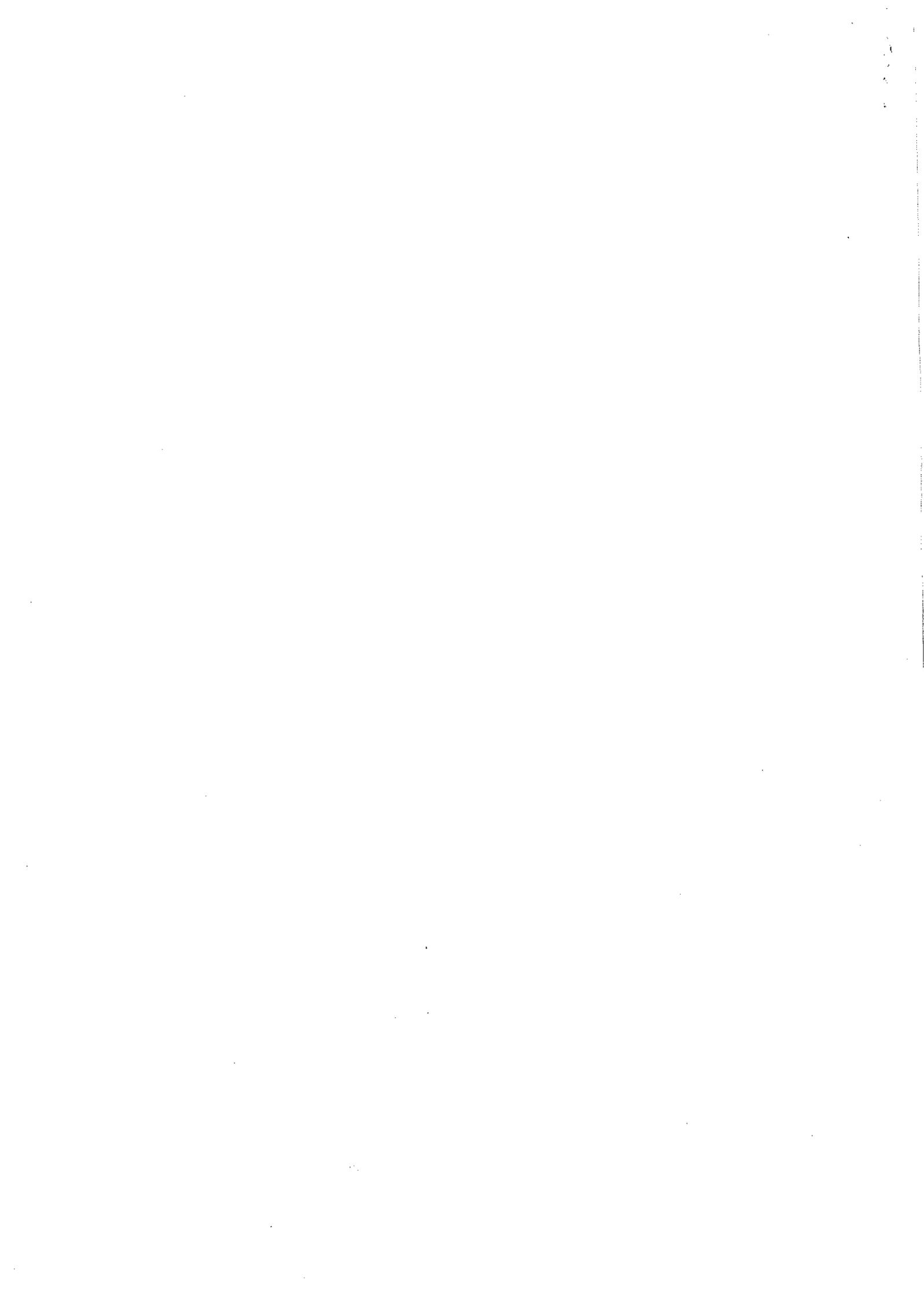
CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA
UFFICIO PERSONALE



MODIFICA CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
2019

ESCE/TA
PREMIO

ESCE/TA
PREMIO
Adolfo
di
Luigi



C.C.D.I. – ANNO 2019

IPOTESI DI PREINTESA

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1
Premessa**

La presente proposta di intesa in ordine alle materie demandate dal CCNL del Comparto Funzioni Locali alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di definire principi e criteri che rafforzino le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede di contrattazione nazionale e tendenti a:

1. costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti;
2. collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori, anche diversificati, ad:
 - effettivi incrementi di produttività;
 - oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni;
 - affidamento di compiti e funzioni che esaltino autonomia e responsabilità dei dipendenti.

In tale logica quindi si sviluppa anche la presente ipotesi di intesa, che si basa sui seguenti principi:

Finalizzazione delle risorse economiche a disposizione per promuovere effettivi e significativi miglioramenti di efficacia e di efficienza dell'Ente e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati, nonché attraverso l'introduzione stabile di corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo e /o individuale, secondo i risultati accertati dai sistemi oggettivi di valutazione.

Corrispondenza tra organizzazione dei servizi, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione dell'Ente secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie indennità.

Previa ratifica integrale della superiore premessa, le parti convengono e stipulano quanto appresso:

**Art. 2
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 del Comune di Viagrande.
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.
3. Per tali fini, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.
4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D.Lgs. n. 165/2001".

SSH
[Signature]
Fassari
Meo
[Signature]
[Signature]

[Signature]

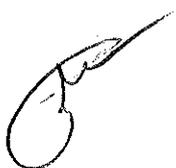


Handwritten signatures and initials at the top left of the page, including the name 'F. P. P.' and other illegible marks.

Art. 3

Durata, decorrenza, termini e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021, con cadenza annuale sono contrattati i criteri di distribuzione delle risorse economiche.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata e/o tramite posta elettronica certificata (pec) almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo 8 e/o in sede di organismo paritetico.
5. Per quanto non previsto nel presente C.C.D.I. si rinvia al C.C.N.L. vigente.
6. 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.
7. Il presente accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini.
8. Si basa sui seguenti principi:
 - aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'Ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
 - coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;
 - perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi.
9. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna Amministrazione. Nei casi di violazione dei limiti e dei vincoli di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419 secondo comma del codice civile.
In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, del Dipartimento della Funzione Pubblica o del Ministero dell'Economia e delle Finanze, è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva.
(art. 40, comma 3 quinquies del D.lgs 165/01).



TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 4
Premesse e finalità

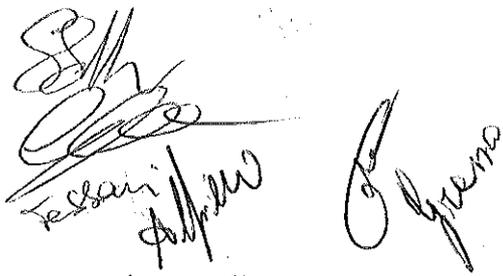
1. Il presente titolo ha le finalità di valorizzare e consolidare le relazioni tra il Comune di Pedara e le Organizzazioni Sindacali, in conformità di quanto previsto dal C.C.N.L. vigente per il raggiungimento di intese, per l'individuazione di diverse modalità di gestione di servizi, per la realizzazione di processi riorganizzativi e la stipula di contratti decentrati integrativi.
2. Le parti danno atto che le relazioni sindacali, in una amministrazione pubblica locale costituiscono, altresì, il presupposto per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale e per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati e concorrere a sostenere lo sviluppo economico ed occupazionale attraverso una maggiore efficienza del sistema delle autonomie.

Art. 5
Principi

1. Il sistema delle relazioni sindacali si ispira a principi di fiducia, trasparenza e correttezza reciproca, nella consapevolezza del rispettivo ruolo ricoperto dalle Parti, Pubblica e Sindacale.

Art. 6
Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:



Handwritten signatures and initials at the top left of the page, including names like 'Ferrari' and 'Gruno'.

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;

- si migliora la qualità delle decisioni assunte;

- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione

4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa.

5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;

- confronto;

- organismi paritetici di partecipazione.

6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

7. E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascun ente adotta gli atti unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D. Lgs. n. 165/2001. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.

L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

Art. 7 Informazione

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

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, atti amministrativi 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 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 8 Confronto

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

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

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

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali (anche in attuazione articolo 18 bis del C.C.N.L.);
- 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 ed anche sulla base del sistema di appalti dell'Ente;
- 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 che verranno discussi anche in sede dall'organismo paritetico;
- m) rideterminazione dell'orario dell'attività didattica per il personale delle scuole dell'infanzia;
- n) determinazione dell'orario annuale delle attività integrative per il personale delle scuole dell'infanzia e dei nidi;
- o) le modalità attuative del calendario scolastico per il personale delle scuole dell'infanzia e dei nidi;
- p) la definizione di attività ulteriori, rispetto a quelle definite nell'ambito del calendario scolastico di cui alla lettera precedente;

Fossari
[Signature]

q) la definizione delle condizioni e delle modalità ottimali per l'erogazione dei servizi scolastico educativi.

[Signature]
[Signature]

Art. 9

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 C.C.D.I. 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) I componenti la R.S.U.;
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L..

3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono:

(_____); (_____); (_____);

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
- j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione del limite di 10 turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;

Foglia
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

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

5. Viene sempre fatta naturalmente salva la validità ed efficacia di sopravvenute disposizioni normative.

6. Ogniqualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni.

Art. 10
Convocazioni

.1 Le convocazioni devono pervenire ai componenti la R.S.U. ed alle Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del C.C.N.L. 5 giorni lavorativi prima della data della riunione. Nei casi di particolare urgenza, motivata, la convocazione può essere effettuata 48 prima dell'incontro.

.2 Tutte le convocazioni ed ogni altra comunicazione tra le parti, nonché l'eventuale documentazione da allegare, devono, prioritariamente, essere trasmesse tramite posta elettronica.

.3 Nella convocazione devono risultare gli argomenti all'ordine del giorno e deve essere allegata specifica documentazione.

SSh
Fossan
A. M.
G. M.

Art. 11
Modalità di Svolgimento degli incontri

1. Le parti si impegnano, nel corso degli incontri, ad osservare le sotto elencate norme comportamentali:
 - a) rispetto dell'ordine del giorno;
 - b) rispetto dell'orario di inizio della riunione, con una tolleranza massima di 15 minuti;
 - c) rispetto del termine massimo definito, di norma in 2 (due) ore, con possibilità di aggiornamento qualora non sia stato esaurito l'argomento.
2. I tempi e le modalità degli eventuali interventi verranno disciplinati, di volta in volta, dal Presidente della Delegazione.
3. Ai fini della validità della riunione devono essere presenti almeno uno dei componenti della Parte Pubblica, almeno un rappresentante della R.S.U. e la maggioranza delle rappresentanze sindacali firmatarie del C.C.N.L. regolarmente convocate.
4. Le dichiarazioni che si intendono inserire a verbale, sia di parte pubblica che di parte sindacale, potranno essere presentate in forma scritta al termine della riunione o inviate all'Ufficio Competente – Ufficio del Personale entro tre giorni successivi all'incontro.
5. Dell'incontro è redatto verbale contenente sinteticamente le materie e le questioni trattate. Detto verbale è sottoscritto dall'Amministrazione e per presa visione dalle OO.SS..
6. L'Ufficio del Personale provvederà, a richiesta, a consegnare alle OO.SS. ed alla R.S.U. copia dei verbali e degli accordi sottoscritti o con successivo invio telematico. I verbali e gli accordi rimangono agli atti del suddetto Ufficio.

Art. 12
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. 9, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, devono essere negoziati.
2. La Delegazione trattante di parte sindacale e quella di parte pubblica, abilitata alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, sottoscrive l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo sulla base del Fondo Risorse Decentrate determinato dall'Amministrazione Comunale, ed esattamente dal Responsabile dell'Area Personale col Responsabile dell'Area Ragioneria.
In particolare, dall'anno 2018, secondo quanto previsto con la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n.20/2017 e della Corte dei Conti (Vedi ad es. Corte dei Conti Sez. Regionale del Molise delibera n.15/2018) i Revisori dei Conti devono certificare anche la costituzione del Fondo salario Accessorio e non solo l'ipotesi del Contratto integrativo decentrato).
3. L'ipotesi, corredata dalla relazione tecnico-finanziaria e dalla relazione illustrativa, predisposte ai sensi dell'art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n.165/2001 (vds.. Circolare MEF 19/07/2012) è successivamente trasmessa entro dieci giorni (si considerano solo i giorni lavorativi in analogia a quanto previsto dall'art.47 del D.Lgs. n.165/2001) dalla sottoscrizione, ai Revisori dei Conti del Comune, per il competente controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli del contratto nazionale e di bilancio. Tale controllo concerne pure il rispetto delle disposizioni inderogabili di norme di legge che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.
4. In caso di rilievi da parte dell'Organo di revisione economico -finanziaria, la Delegazione

Fessan
E.M.
Alfredo
Grome

Trattante riprende le trattative entro i successivi cinque giorni.

5. Trascorsi 15 giorni (si considerano solo i giorni lavorativi in analogia a quanto previsto dall'art.47 del D.Lgs.n.165/01), senza rilievi da parte del predetto Organo di revisione, la Giunta Comunale, con propria deliberazione, può autorizzare il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo Decentrato.

6. Se uno o più soggetti sindacali si riservasse di firmare successivamente il testo contrattuale definitivo, concordando preventivamente una data, sarà predisposto e sottoscritto un nuovo verbale di carattere integrativo. In tal caso, gli effetti del contratto si producono, comunque, sempre dalla data della prima sottoscrizione da parte di tutti gli altri soggetti sindacali.

7. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando sia firmato :

- dalla R.S.U., che assume le decisioni a maggioranza come organismo unico ed unitario;
- dai Rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'ultimo C.C.N.L.
- dal Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica.

8. La contrattazione collettiva decentrata integrativa deve concludersi in unica sessione negoziale. A seguito della sua definitiva sottoscrizione , il C.C.N.L. è trasmesso per via telematica all'ARAN entro cinque giorni lavorativi dalla sottoscrizione.

9. Il Contratto Collettivo decentrato integrativo, corredato dalla relazione tecnico-finanziaria e dalla relazione illustrativa , è pubblicato sul sito Web istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

10. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

11. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 13

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, 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. 14

Interpretazione autentica

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

Fessari
Alleg. No. 10
10/10

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

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

Art. 15

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNL del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali 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. 10 del citato CCNL.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

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

6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. 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.

7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 16

Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di

Ferrari
*Alfio
Grano*

predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.

3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.

4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'Amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

Art. 17

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente e un sostituto designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;

d) adotta il regolamento che ne disciplina il funzionamento;

e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento ad eventuali elevati tassi di assenza.

SS
Alto
Alto
Alto
Fessan

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5 Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

6 L'Organismo paritetico di cui al presente articolo fa riferimento a quanto previsto dall'articolo 9 del C.C.N.L.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 18 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. Quanto ai criteri di conferimento, assegnazione, graduazione, revoca delle PP.OO., si rinvia alla Regolamentazione, già sottoposta ai Soggetti Sindacali, approvata con deliberazione di G.M. n. _____ del _____.

Art. 19 Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. La quota delle risorse destinata alla retribuzione delle posizioni organizzative e del risultato a disposizione è pari a € _____ ; la quota destinata all'indennità di risultato ammonta al

Fossan
S.M.
Al. per
G. M. S.

€ _____ dei fondi di

_____% del totale delle risorse a disposizione pari a
bilancio stanziati.

Art. 20

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

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

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

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

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

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

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

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

h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;

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

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

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

Art. 21

Progressione economica all'interno della categoria

1. All'interno di ciascuna categoria, è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6 art. 16 CCNL 21.05.2018.

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 eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti

SS
Person
Ally
Provo

professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.05.2018.

5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

6. 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 ad almeno ventiquattro mesi.

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie e, comunque, si terrà conto dell'anno in cui viene approvata la relativa graduatoria.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Nell'apposito Regolamento sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione nonché ulteriori possibili specificazioni rispetto a quanto sopra previsto..

10. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi (*opzioni alternative*):

- possono essere riassegnate a progressioni nella medesima proporzione;
- possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

11. Saranno le linee di indirizzo approvate dalla Giunta Comunale per la delegazione trattante di parte pubblica a prevedere la percentuale massima del fondo che può essere destinata alle progressioni economiche nel triennio, che sarà corrispondente alla possibilità di partecipazione in favore soltanto di una quota limitata di dipendenti.

**TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 22
Orario di lavoro**

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

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.

**Art. 23
Orario di lavoro straordinario**

1. Annualmente, l'Ente determina l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

Ferrari
S.M.
Allegri
17/0

2. Il budget per il lavoro straordinario viene distribuito, annualmente, alle Aree dell'Ente a cura del Segretario Comunale in ragione del numero dei dipendenti assegnati alle stesse, con una riserva del 15% sul totale importo che verrà eventualmente assegnato dal Segretario Comunale per sopravvenute esigenze di servizio e dietro specifica e motivata richiesta del Responsabile di Area. Altresì, eventuali risparmi di straordinario non erogati in un'Area possono essere stornati per il pagamento di lavoro straordinario di altre Aree, qualora il budget assegnato risulti insufficiente rispetto allo straordinario effettuato.
3. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
6. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.
7. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo di 240 ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 5% 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.
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. 24 Turnazioni

1. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 25 del mese della turnazione programmata per il mese successivo.
2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale, con conseguente incremento dell'indennità per condizioni di lavoro
3. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art. 25 Reperibilità

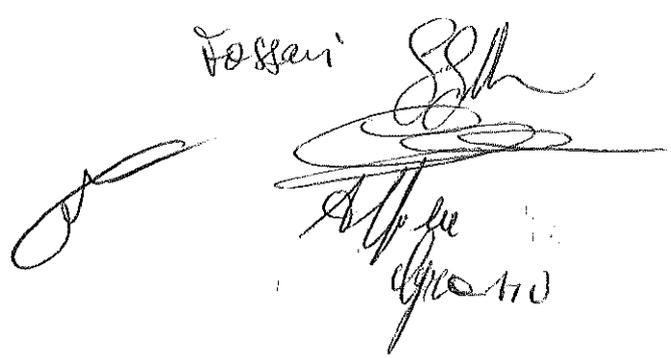
1. Nelle Direzioni in cui è previsto il servizio di pronta reperibilità, i dipendenti interessati saranno remunerati con la somma di € 10,00 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

F. Rossi
Fessari
del lu
gemo

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il Numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato a 7 con specifico accordo della durata massima di un anno.
Nel caso in cui l'Ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio, il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un numero massimo di 3 mesi continuativi.
Nel caso le giornate di reperibilità superino le 6 volte al mese, l'indennità relativa è elevata a € 13,00.
4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.
6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000

Art. 26
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.
2. La durata della pausa negli Uffici è stabilita da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 2 ore, con riferimento all'articolazione dell'orario di lavoro.
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 del CCNL del 2018;
 - personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.
5. Può essere autorizzata una pausa non inferiore ai 10 minuti anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. In quel caso la pausa di cui al comma 1 può essere goduta al termine del turno di lavoro purché essa intervenga prima di ulteriori 6 ore.

Fossari


Art. 27
Banca delle ore

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

Art. 28
Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruitive, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:
 - il godimento di almeno tre settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre
3. Nei casi in cui il dipendente, per motivate ragioni di servizio, non fruirà delle ferie spettanti nell'anno in corso, potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.

Art. 29
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 quelle di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi di legge in materia di ferie;
 - 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 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.

Fegari
[Handwritten signatures]

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 del C.C.N.L. 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. 30

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;
- 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. Nell'ambito della 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 comunicherà 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. La richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente.
- 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

Faffan
S.M.
Alf. pu
presso

i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.

Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.

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

- Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo.
- 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.

Art. 31

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale - corredata della certificazione attestante

Le sfari
Adolfo
franco

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. 32

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 C.C.D.I. 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. 33

Formazione del personale

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.

Fossan!
EM
Allegato
120

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 7, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.
9. L'Amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 7:
 - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.
11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari all'___% del monte salari relativo al personale destinatario del presente C.C.D.I. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 34

WELFARE INTEGRATIVO

(art. 72, CCNL 2018)

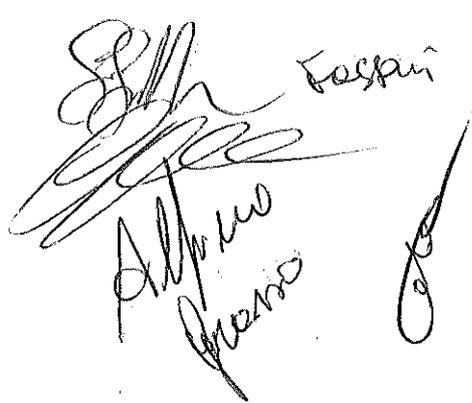
1. Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018.
2. Le somme destinate a finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 21.05.2018 per la Polizia Locale dovranno essere eventualmente specificate e quantificate nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.

Art. 35

COMPENSI A FAVORE DEL MESSO NOTIFICATORE

(Art. 54 CCNL del 14.09.2000)

Ai messi notificatori si destina il **50%** delle somme derivanti dal rimborso spese corrisposto per notifiche di atti esterni all'Amministrazione.

 *Faspi*
Alvaro
Prenno

Art. 36

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
 - c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
 - d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
 - e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. e/o Alte Specializzazione, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

Può essere adottato un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge/ Abbattimento indennità risultato

Fino a € 3.000	euro 0,00%
Da 3.001 a 5.000	euro 5,00%
Da 5.001 a 7.000	euro 8,00%
Oltre i 7.000	euro 12,00%

Art. 37

FLESSIBILITA' 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, insegnanti scuole comunali, *servizi in turno*, ecc.).
2. Si applica ai dipendenti che, dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari. L'Ente individua una casistica (*eventuale*) ... non esaustiva ... delle situazioni che possono dare luogo alla concessione dell'orario flessibile.
3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.
4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che

Fessari
Alfano
Grano

fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura (ovvero nella fascia che va dalle ore alle ore..... da valutare da parte delle singole amministrazioni).

5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 38
Orario di lavoro e orario multiperiodale
(artt. 22 e 25, CCNL 2018)

Le esigenze organizzative degli enti, specie quando sono legate a prevedibili o programmabili picchi di attività, possono essere affrontati con gli strumenti gestionali messi a disposizione dal contratto di lavoro.

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;
- altro

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;
- servizi cimiteriali;
- in genere, servizi legati ad attività stagionali.

Fessari
Alfano

TITOLO VI
TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 39

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato.

Art. 40

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 legge 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;

Fessan
S.H.
Alfieri
Gresco

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.

TITOLO VII

CRITERI GENERALI DESTINAZIONE RISORSE FINANZIARIE

ART. 41

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E VARIABILI

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con la Parte Sindacale.

2. Tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste (art. 67 CCNL 21.05.2018).

3. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

Queste due ultime voci non trovano possibilità di applicazione all'interno del Comune di Viagrande.

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli 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.

3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

4. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite, nel rispetto della disciplina del CCNL 21.05.2018, con i seguenti criteri:

ES
Essari
Alvaro
Frederico

- mantenere il fondo per l'indennità di comparto;
- mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (art. 67 CCNL 21.05.2018);
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale (art. 70-quinquies);
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata: turnazione, reperibilità, indennità condizioni di lavoro, specifiche indennità per il personale P.M. etc. (artt. 70-bis, 23, 24, 56 quater, quinquies e sexies CCNL 21.05.2018);
- di mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività e correlati al miglioramento quali-quantitativo dei servizi, riconoscendo contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi, al raggiungimento di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

ART. 42

CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE E DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE

1. I sistemi di incentivazione che verranno attivati si realizzeranno attraverso i sistemi di valutazione vigenti.
2. Le metodologie di valutazione terranno conto degli apporti individuali e/o di gruppo.
3. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del Contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
4. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
5. I parametri valutativi saranno preventivamente comunicati al dipendente dal soggetto preposto alla valutazione, così da rendere esplicito "cosa ci si attende" non solo come "risultato", ma anche come "prestazione", ed in modo da facilitare, in un contesto di dialogo, le probabilità di successo in termini di miglioramento dell'efficienza e professionalità individuale.
6. Le risorse destinate alla produttività quale performance individuale vengono attribuite, dall'Ufficio del Personale, in quota a ciascun Settore, calcolando un budget finanziario in base ai seguenti principi:
 - a) 60% al numero dei dipendenti (considerando gli eventuali part-time e riducendoli ad unità intera con arrotondamento per eccesso dallo 0,50 in su);
 - b) 20% al numero degli obiettivi assegnati;
 - c) 20% al peso degli obiettivi.
7. Le risorse del fondo della produttività sono attribuite in quota a ciascuna Area, calcolando un budget finanziario in base ai seguenti principi:
 - 1- 60% al numero dei dipendenti (considerando gli eventuali part-time e riducendoli ad unità intera con arrotondamento per eccesso dallo 0.50 in su);
 - 2- 20% al numero degli obiettivi assegnati;
 - 3- 20% al peso degli obiettivi.

8. La valutazione dell'apporto individuale inteso al raggiungimento degli obiettivi di struttura e la correlata determinazione dei valori economici da corrispondere al dipendente è di esclusiva competenza del Responsabile di Area, sulla base dei criteri fissati nella SCHEDA DI VALUTAZIONE di cui al Regolamento della Performance vigente nell'Ente.

Tale valutazione viene effettuata a consuntivo e dovrà essere effettuata, di norma, entro il 31 Marzo dell'anno successivo, e comunque a seguito della valutazione, da parte del N. D. V., del raggiungimento degli obiettivi assegnati ai capi Area. Ogni Responsabile di Area ha l'obbligo di illustrare ai dipendenti della propria struttura l'attività da esplicarsi e la relativa metodologia, nell'ottica degli obiettivi assegnati all'Area stessa.

A tale scopo convocherà apposite riunioni di servizio ed effettuerà momenti di verifica intermedi, comunicandone, in forma scritta, gli eventuali esiti ai partecipanti.

9. Le parti convengono che, come parte del sistema di valutazione permanente, la valutazione della performance sia costituita dai seguenti elementi:

- a) Conseguimento degli obiettivi individuali e di gruppo indicati nel DUP/P.D.O.
- b) Comportamenti professionali
- c) Competenze dimostrate

L'attribuzione dei compensi avverrà a seguito di verifica del risultato, certificata dal Responsabile di area, secondo i parametri appresso specificati ed elencati nella SCHEDA DI VALUTAZIONE:

- 1) Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo nel DUP/PDO.(50%)
- 2) Comportamenti professionali 30%
- 3) Competenze dimostrate 20%

Per un valore massimo globale acquisibile pari a 100.

10. Durante il periodo di svolgimento del piano -obiettivo non si terrà conto delle assenze per:

ferie, infortuni sul lavoro, permessi per donazione sangue e similari, astensione obbligatoria, per maternità, riposi compensativi, riposi per festività lavorate, assenze per malattia terapie salvavita.

I provvedimenti disciplinari definitivi, riguardanti esclusivamente la prestazione lavorativa, comporteranno una decurtazione della quota prevista per l'apporto della qualità della prestazione, nella misura del:

10% per rimprovero verbale o scritto;

20% in caso di censura o multa non superiore a quattro ore; 30% per multa superiore alle quattro ore e fino a dieci ore; 50% per multa da undici ore a sei mesi;

100% per sanzioni superiori.

11. La quantificazione per la liquidazione individuale del premio di produttività collettiva avviene sommando il punteggio individuale di ogni parametro, ottenuta secondo la seguente formula:

Budget economico dell'Area x punteggio individuale

somma punteggi individuali

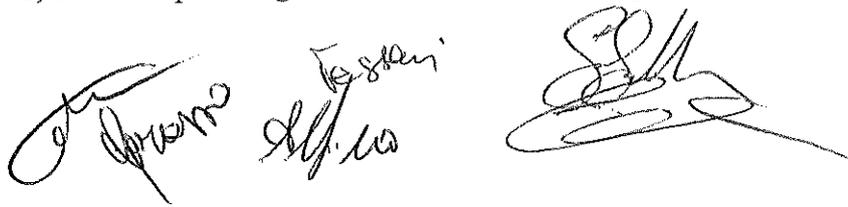
14. La valutazione complessiva dei dipendenti assegnati all'Area va comunicata al Segretario comunale nella sua qualità di Presidente del N.D.V., che provvederà a verificare la congruità applicativa delle metodologie di valutazione dell'apporto individuale.

I risultati conseguiti saranno oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del N.D.V. dell'attività dei responsabili di Area.

I compensi per la produttività, di norma, sono corrisposti con lo stipendio del mese di Giugno dell'anno successivo a quello interessato.

15. Il procedimento descritto nei commi 9 e 10 del presente articolo è seguito anche per quanto riguarda le forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15. comma 1. lettera k). del C.C.N.L 01.04.1999.

16. La valutazione dell'apporto individuale inteso al raggiungimento degli obiettivi di struttura e la correlata determinazione dei valori economici da corrispondere al dipendente, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area, sulla base dei criteri fissati nella scheda di valutazione di cui alla vigente Metodologia oggettiva permanente di Valutazione (Ciclo della Performance vigente nell'Ente). Tale valutazione viene effettuata a consuntivo e dovrà essere effettuata, di norma, entro il 31 Marzo dell'anno successivo, e comunque a seguito della valutazione, da parte



del Nucleo di Valutazione, del raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Area stessa. A tale scopo, convocherà apposite riunioni di servizio ed effettuerà momenti di verifica intermedi, comunicandone, in forma scritta, gli eventuali esiti ai partecipanti.

17. Parte delle risorse potrà essere destinata per la realizzazione di progetti -obiettivo, quale forma di performance organizzativa, che dovranno essere indirizzati dalla Giunta Municipale, volti a soddisfare specifiche esigenze dell'Amministrazione, nonché per la realizzazione di progetti di natura trasversale e comunque per il raggiungimento di obiettivi considerati strategici dall'Ente.

La valutazione dei progetti e dell'apporto individuale teso al raggiungimento degli obiettivi e la correlata determinazione dei valori economici da corrispondere al singolo dipendente sarà di competenza dei Responsabili dei Settori/Aree, sulla base di appositi criteri che sono stati preventivamente fissati nel sistema permanente oggettivo di valutazione. Più in particolare, per i progetti-obiettivo i criteri potranno pure essere proposti dagli stessi Responsabili, tenendo conto delle diverse specificità e, comunque, dei principi sopra richiamati in tema di relazioni sindacali e di oggettivi e meritocratici sistemi di valutazione, secondo quanto statuito dai C.C.N.L. vigenti, qualora i criteri fissati nel sistema permanente oggettivo di valutazione non siano applicabili efficacemente nella considerazione della particolare specificità del progetto-obiettivo in considerazione.

18. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

9. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

19. Al finanziamento della performance individuale, ossia c.d. produttività collettiva, è assegnata una quota pari a _____ (non meno del 30%) delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.

20. Per l'anno 2019 si destinano complessivi € _____ per il Progetto-obiettivo _____, quale forma di performance organizzativa.

Quale performance individuale, nell'ambito della c.d. produttività collettiva, viene destinata la somma di € _____.

21. Le predette somme verranno distribuite secondo i procedimenti specificati nei superiori commi e ripartite sempre e rigorosamente secondo i sopra richiamati oggettivi e meritocratici sistemi di valutazione, afferenti gli obiettivi assegnati.

Con riferimento a quanto sopra previsto, le somme per il progetto-obiettivo e per la produttività collettiva (performance organizzativa e performance individuale) sono state definite in sede di atto di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione trattante di parte pubblica (deliberazione di G.M. n. _____ del _____).

ART. 43

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

(art. 69 CCNL 21.05.2018)

L'articolo prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, definita in sede di contrattazione integrativa in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente legittimi restando eventuali arrotondamenti derivanti dalla complessità dei calcoli. Inoltre è rimessa alla contrattazione integrativa definire preventivamente una quota limitata di personale cui attribuire detta maggiorazione.

1. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:

- personale di categoria B: 40% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;

Fagari

Almoro

Spina

- personale di categoria C: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
 - personale di categoria D: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.
2. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita al 40% del personale interessato dai processi di valutazione, con la seguente distinzione (e con arrotondamento all'unità superiore):
- personale di categoria B: 20% del punto precedente;
 - personale di categoria C: 10% del punto precedente;
 - personale di categoria D: 10% del punto precedente;
3. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente, sempre nell'ambito dei superiori limiti, a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a 80/100.
4. Il personale concorre a tale maggiorazione del premio sulla scorta delle migliori valutazioni conseguite nell'anno di riferimento. Sarà a tal fine predisposta una graduatoria unica, distinta per categorie, per come sopra accorpate, per tutto l'Ente. In caso di parità di punteggio nell'anno di valutazione, si terrà conto della media delle valutazioni nell'ultimo triennio; in caso di ulteriore parità, si terrà conto del parametro della maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza e in caso di ulteriore parità della maggiore età. La maggiore anzianità di servizio nella categoria e/o della maggiore età non potrà essere considerata per il dipendente che l'anno precedente abbia beneficiato allo stesso titolo della maggiorazione.

Art. 44
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO
(art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.

La misura di tale indennità è definita in sede di contrattazione integrativa, entro i valori minimi e massimi giornalieri da euro 1,00 ad euro 10,00, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali (rischio, disagio, maneggio valori) nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli Enti interessati e degli specifici settori di attività.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità. Ai fini del riconoscimento della indennità, per attività rischiose si intendono quelle individuate dall'Allegato B al D.P.R. n. 347/1983 e specificamente le attività di: idraulico, elettricista, mastro muratore, operatore manutentore, giardiniere, qualora esistenti.

Inoltre, si individuano quali fattori rilevanti di rischio quelli di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi e 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.

L'indennità viene corrisposta al personale sulla base di idonea certificazione del Responsabile di Settore che deve certificare la diretta esposizione al rischio ed il relativo periodo.

Essa è liquidata in base alle giornate di effettiva esposizione al rischio e dunque proporzionalmente decurtata per le giornate di assenza a qualunque titolo.

La somma stanziata è di € _____.

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per



le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Si conviene, dunque, che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruoli/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzione non conciliabile con reperibilità, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analoghi ruoli/mansioni.

Vi rientrano, ad esempio, attività che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo la superiore descrizione (esclusa la turnazione e salvi i casi di cui al precedente art. 24). E anche attività connessa alla Assistenza agli Organi nell'orario di servizio (Consiglio comunale e Commissioni consiliari).

Importo indennità: Euro _____.

L'indennità viene corrisposta al personale sulla base di idonea certificazione del Responsabile di Settore che deve certificare la diretta esposizione al disagio ed il relativo periodo.

La somma stanziata è di € _____.

4. La misura del rischio viene determinata dalla Conferenza dei Responsabili di Settore convocata dal Responsabile dell'Area Affari Generali – Personale, alla quale verranno invitati, se nominati, il RSPP e il RLS.

Anche la misura del disagio viene determinata dalla Conferenza dei Responsabili tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali.

Una volta determinate, la misura del rischio e del disagio, sempre fatto salvo l'atto di indirizzo di competenza della Giunta Comunale, vengono sottoposte ai Soggetti della Contrattazione Decentrata ai fini di definitiva approvazione.

La Pesatura del rischio e del disagio terranno conto dei sottoriportati indici:

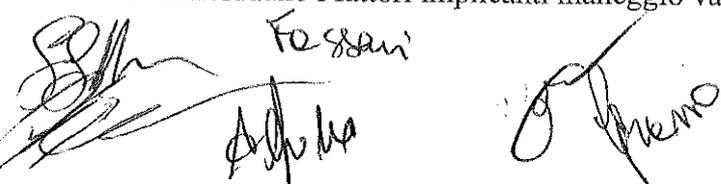
- a) indice di rischio/disagio basso (peso causale 0): € 0;
- b) indice di rischio/disagio medio (peso causale 1): € 1 - € 2;
- c) indice di rischio/disagio alto (peso causale 2): € 3 - € 5;
- d) indice di rischio/disagio molto alto ((peso causale 3): € 6 - € 10

5. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

- Media mensile di valori di cassa maneggiati, sino a 25.000,00 euro: € 1 al giorno;
- Media mensile di valori di cassa maneggiati, oltre 25.000,00 euro: € 2 al giorno.

Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo, o agente contabile o sub-agente. Per la misura dell'indennità si tiene conto della media giornaliera come risultante dal rendiconto dell'agente contabile. Nel caso di nomina di sub-agenti e di mancanza di sottoconti, la media giornaliera è calcolata dividendo l'importo del conto dell'agente contabile per il numero dei sub-agenti, comprensivo dell'agente contabile, se non è posizione organizzativa. Per la Polizia locale gli importi sono ricostruiti dai verbali delle sanzioni che comportano il pagamento immediato in contanti.

Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

 Fossari
Adriano
Piero

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

6. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

7. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 30%. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.

8. Il Responsabile del Settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni tre mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 45

COMPENSO PER ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'

(Art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza come sottoindicate. Le Parti convengono, più precisamente, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 CCNL 2018, unicamente nel caso di attribuzione con provvedimento formale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità.

2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

- Al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

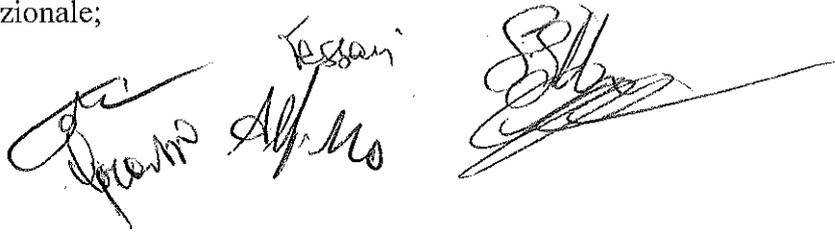
a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;

b) autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza, assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore complessivo in caso di cumulo.

c) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate. In particolare, trattasi di coloro che hanno avuto affidate, con atto scritto, più responsabilità di servizio e/o di uffici, tali da determinare gravosità e/o complessità degli incarichi assegnati (es. l'avere i procedimenti natura assai differenziata tra loro e/o prevedere metodologie assai diversificate e/o specifiche ragioni di difficoltà).

- Al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;



The bottom of the page features three handwritten signatures in black ink. From left to right, they appear to be: a signature that looks like 'F. Rossi', a signature that looks like 'L. Rossi', and a signature that looks like 'S. Rossi'. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized hand.

b) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate. In particolare, trattasi di coloro che hanno avuto affidate, con atto scritto, più responsabilità di servizio e/o di uffici, tali da determinare gravosità e/o complessità degli incarichi assegnati (es. l'aver i procedimenti natura assai differenziata tra loro e/o prevedere metodologie assai diversificate e/o specifiche ragioni di difficoltà);

c) autonomia operativa con gestione di mezzi, attrezzature e dotazioni assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore complessivo in caso di cumulo;

d) svolgimento di attività di sostituzione dei Responsabili di Settore.

- Al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

a) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Unità Operative;

b) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo;

c) svolgimento di attività di sostituzione dei Responsabili di Settore.

Inoltre, a prescindere dalla categoria di appartenenza, l'attribuzione di tale indennità è legata al conferimento di altri incarichi formali il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile (quali preposto alla sicurezza, referente/collaboratore anticorruzione, referente/collaboratore in materia di trasparenza, amministratore di sistema, responsabile Suap, depositario atti notificati dal messo).

3. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili, nel corso della quale assumerà la presidenza il Responsabile dell'Area Personale, o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

Grado medio: Fino a € 500

Grado alto: Fino a € 1.500

Grado molto alto: Fino a € 3.000

E, comunque, secondo il seguente range in rapporto alla Categoria professionale di appartenenza:

Categoria Professionale B: da € 0 a € 1.500;

Categoria Professionale C: da € 0 a € 2.000;

Categoria Professionale D: da € 0 a € 3.000.

Effettuata la pesatura, sempre fatto salvo l'atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica da parte della Giunta Comunale, la stessa verrà poi sottoposta alla Contrattazione Decentrata per la definitiva approvazione.

4. La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:

a) grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;

b) complessità dell'attività

c) responsabilità gestionale o di istruttoria.

5. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal Responsabile di Settore competente a consuntivo.

6. I compensi di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità maturata, fra tutte, di importo maggiore.

7. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad un mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

 Fazzari
Alto
Fazio

Art. 46

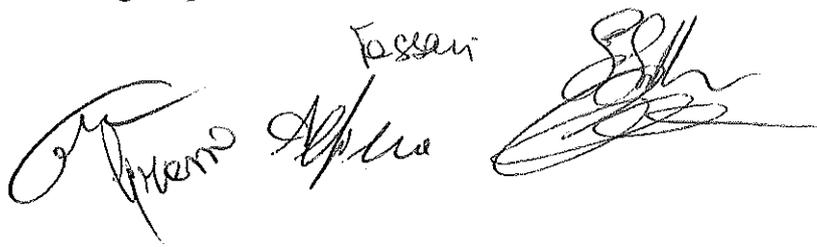
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

(Art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 2018)

1. Si stabilisce, tra i compiti di responsabilità previsti dal CCNL, di compensare le specifiche responsabilità del personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. che rientra nelle previsioni dell'art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 2018.
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
3. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018.
4. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità massima:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità MASSIMA
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€
b) Ufficiale elettorale	€
c) Responsabile di tributi	€
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€
e) Formatore professionale	€
f) Responsabile di archivi informatici	€
g) Ufficiale giudiziario	€
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€

5. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili in sede di conferenza dei Responsabili o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme.
6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato
7. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
8. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
10. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
11. La misura dell'indennità è prevista, per l'anno 2019, per € _____ per ciascuno dei seguenti uffici, da ripartire tra il personale che svolge le pertinenti funzioni:
 - Ufficio Messo Notificatore
 - Protezione civile;

 Three handwritten signatures in black ink are located at the bottom right of the page. The first signature is on the left, the second is in the middle, and the third is on the right. The second signature has the word 'Fasani' written above it.

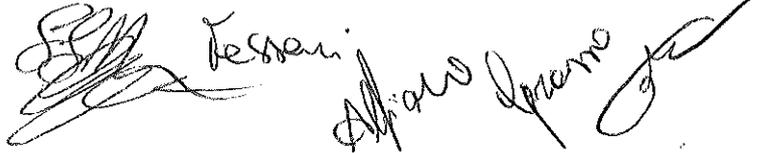
- Anagrafe;
- Stato Civile;
- Elettorale;
- URP.

La somma stanziata è di € _____.

TITOLO VIII – PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 47 INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

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 da un minimo di € 1 ad un massimo di € 10.
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.
Sulla base delle disposizioni espressamente stabilite nell'art. 56 - quinquies del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, il riconoscimento della indennità ivi prevista può essere garantito solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale;
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del C.C.N.L. 2016 - 2018;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del C.C.N.L. 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 C.C.N.L. 2016 - 2018.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
5. Per le giornate in cui il dipendente non svolga servizio esterno è possibile comunque riconoscere, ove ne ricorrano le condizioni, l'indennità di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. 2016 – 2018.
6. Ai fini della corresponsione dell'indennità di servizio esterno, si intende per servizio esterno quello superiore, nell'arco della giornata, ad almeno il 60% dell'orario di lavoro. La continuità è rappresentata dallo svolgimento settimanale di almeno 24 h di servizio esterno.
7. L'indennità viene corrisposta al personale sulla base di idonea certificazione del Responsabile di Settore che deve certificare lo svolgimento del servizio esterno per almeno il 60% dell'orario di lavoro, per come specificato dal superiore comma 6.
8. La misura di tale indennità viene determinata dalla Conferenza dei Responsabili di Area convocata dal Responsabile dell'Area Affari Generali – Personale, alla quale dovrà essere comunque presente il Responsabile dell'Area – P.M.
Tale misurazione rappresenterà, comunque, una proposta tecnica che verrà sottoposta alla definitiva approvazione in sede di CCDI tenendo conto dell'indirizzo alla delegazione trattante formulato dall'Organo Esecutivo dell'Ente.
9. La misura dell'indennità tra il minimo ed il massimo, è articolata in relazione allo svolgimento:


Ferrari
Marino

- del servizio in determinate zone sensibili del territorio;
 - del servizio con particolari mezzi;
 - di particolari attività
10. La misura dell'indennità viene stabilita in € _____ al giorno .

Art. 48
Indennità di funzione
 (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Le parti convengono di attribuire l'indennità di funzione unicamente nel caso di attribuzione con provvedimento formale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.

In quest'ultimo caso, verrà considerata la responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata ove è previsto il coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno tre unità). Inoltre, tra i compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D, rientra l'incarico di sostituzione del Responsabile di Posizione Organizzativa per assenza o impedimento di questi.

2. I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal Comandante, previo confronto con gli altri Responsabili in sede di conferenza dei Responsabili o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

<i>Grado medio</i>	<i>Grado alto</i>	<i>Grado molto alto</i>
<i>Fino a € 500</i>	<i>Fino a € 1.500</i>	<i>Fino a € 3.000</i>

3. La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:

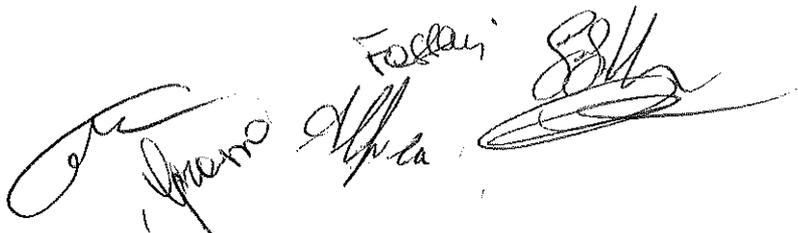
- a) grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
- b) complessità dell'attività
- c) responsabilità gestionale
- d) grado

4. La corresponsione dell'indennità è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. L'indennità è incompatibile con l'indennità di funzione prevista dall'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del C.C.N.L. 2016 - 2018;



b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del C.C.N.L. del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 2016 - 2018;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del C.C.N.L. 2016 - 2018;

6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 2016 - 2018.

Art. 49

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

(art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Le parti, con specifico accordo, concordano le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992

2. Una parte delle risorse, pari al ___%, verrà versato al Fondo di previdenza complementare (Perseo-Sirio); è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

3. Una quota pari al ___% viene versata per finalità assistenziali, al Fondo _____;

4. Una quota pari al ___% integra le risorse del Fondo del salario accessorio per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 50

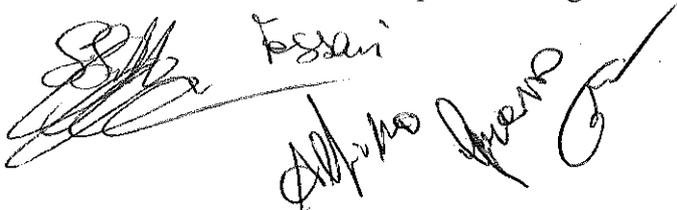
Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

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.


Fessari

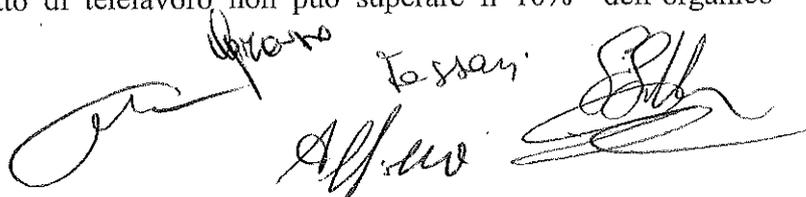
TITOLO IX
Benessere del personale
Responsabilità disciplinare

Art. 51
Smart working

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. In via sperimentale, nell'arco della vigenza del presente C.C.D.I., è coinvolto nel progetto di smart working il 10% del personale impegnato nei servizi per un numero massimo di ____ giornate al mese pari a ____ giornate all'anno.
4. Il dipendente interessato allo smart working trasmette specifica richiesta scritta al proprio Responsabile di Area che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.
5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di smart working i lavoratori secondo la seguente graduatoria:
 - personale con figli minori punteggio ____
 - personale _____
6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di smart working dandone specifica motivazione.
7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di smart working vengono programmate con il Responsabile di Area sulla base delle esigenze di servizio.
8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto sono le seguenti:
 - Residenza privata del dipendente;
 - Uffici decentrati del Comune;
 - Ogni altro luogo individuato dal dipendente preventivamente concordato con il Responsabile di Area.
9. Le giornate di smart working non fruitive potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del Responsabile di Area.

Art. 52
Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Il personale coinvolto nel progetto di telelavoro non può superare il 10% dell'organico impegnato nei servizi.



4. Il dipendente interessato al telelavoro trasmette specifica richiesta scritta al proprio Responsabile di Area che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.
5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di telelavoro i lavoratori secondo la seguente graduatoria:
 - personale con figli minori punteggio ____
 - personale _____
6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di telelavoro dandone specifica motivazione.
7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il Responsabile di Area.
8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente.

Art. 53

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

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

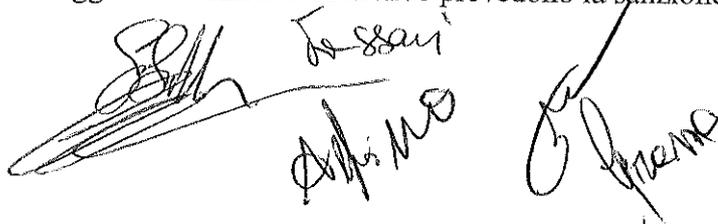
1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- 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. 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. 54

Determinazione concordata della sanzione

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



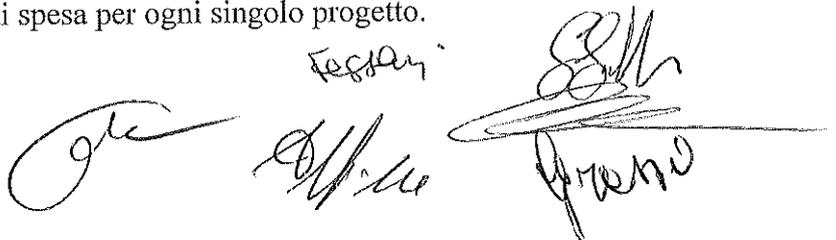
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa ma non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta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

Art. 55

Somme destinate ad integrare il fondo salario accessorio (art.16 D.L.98/2011 convertito in legge 15.07.2011, n.111) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

1-Entro il 31 marzo di ogni anno, l'ente adotta un piano di razionalizzazione contenente i progetti relativi ai risparmi di spesa che intende effettuare nell'anno. I progetti devono contenere, oltre alla descrizione del risultato che si intende ottenere, la spesa che, nel dettaglio, si intende risparmiare con riferimento al capitolo di bilancio sul quale la stessa è imputata. I progetti devono indicare espressamente il personale che dovrà essere impegnato nell'anno al raggiungimento dell'obiettivo programmato.

2-L'approvazione dei piani di razionalizzazione da parte della Giunta Municipale entro il termine di cui al comma 1, autorizza contestualmente l'aumento del FES per un importo pari al 50% dell'importo individuato quale risparmio di spesa per ogni singolo progetto.



3-Concluso l'esercizio finanziario, a seguito di certificazione da parte del Revisore dei Conti in merito all'effettivo raggiungimento dell'obiettivo progettuale e del risparmio della spesa ottenuto, le somme di cui al comma 2 potranno essere liquidate esclusivamente al personale che avrà determinato il risparmio di spesa. I piani di razionalizzazione potranno, comunque, prevedere, progetti da realizzarsi da parte di tutti i dipendenti comunali.

4-Le modalità di ripartizione degli importi determinati ai sensi del comma 2 saranno quelle utilizzate per la produttività collettiva ed individuale.

Art. 56 Norme Finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.


Fegani

Aloho
Fegani


CISE/FP

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2019			
RISORSE DI PARTE STABILE			
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO	
CCNL 21/05/2018	Art. 67, c. 1	Il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori	€ 130.815,02
CCNL 21/05/2018	Art. 67, c.2, lett.a)	importo su base annua, pari ad euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 a a valere dall'anno 2019 (n.48 dipendenti * € 83,20)	€ 3.993,60
CCNL 21/05/2018	Art. 67, c. 2, lett. b)	di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	€ 3.893,00
CCNL 21/05/2018	Art. 67, c. 2, lett. c)	dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno (Cessati anno 2017: n. 02 dipendenti (Leone Antonio e Bombaci Rosa) 2.393,43(Cessati anno 2018 n. 2 dipendenti Buscemi Carmelo e Lo Dico Pietro) € 1.441,70	€ 3.835,13
		decurtazione RIA per allineamento tetto fondo 2016	-€ 3.835,13
		TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI	€ 138.701,62

CCNL 21/05/2018	Art. 15, c.5	a seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.	€ -
		TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	€ 138.701,62

RISORSE DI PARTE VARIABILE			
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO	
CCNL 21/05/2018	Art. 67, c. 3, lett. o)	1) risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (sottoposte all'art.9 comma 2-bis del d.l.78/2010: * compensi art. 13 L.R. 17/90 € 13.551,46 * Compensi art. 208 D.Lgs. 285/92 € 2.267,58 TOTALE € 15.819,04	
		2) risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (non sottoposte all'art.9 comma 2-bis del d.l.78/2010: * Incentivi D.L.vo 50/2016 (importo presunto) * Compensi per consultazioni elettorali € 9.173,36 * Progetto SGATE - € 982,62 * Compensi da proventi matrimoni civili - € 755,86 * Competenze Avvocato dell'Ente € * Compensi ISTAT € 1.935,75 * risparmio IRAP € 300,00 (importo presunto) TOTALE € 13.147,59	€ 15.819,04 € 13.147,59
CCNL 21/05/2018	Art. 67, c. 3, lett. d)	importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio (Cessati anno 2017: n. 02 dipendenti (Buscemi Carmelo da dicembre 2018 e Lo Dico Pietro da febbraio 2018)	€ 440,60
CCNL 21/05/2018	Art. 67, c. 3, lett. f)	risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati	€ 755,86

CIR/FP

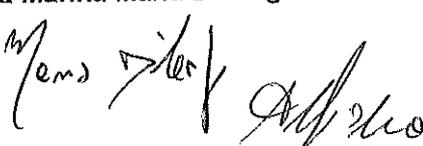
UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ART. 68 COMMA 1

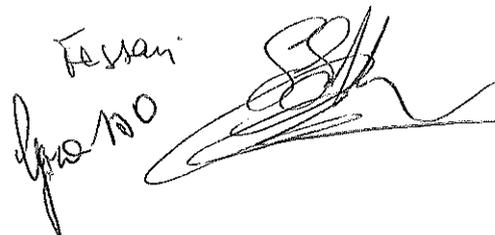
	DESCRIZIONE	IMPORTO
Art. 68, c. 1	a) Differenziale progressioni economiche a regime € 2.592,80 - personale cessato Lo Dico, Bucemi, Leonardi € 38,00 = 2.642,50	
	b) Progressioni economiche anni precedenti € 66.277,05 - progressioni personale cessato Lo Dico, Buscemi, Leonardi € 2.597,53 = 63.679,52	€ 63.679,52
	c) indennità di comparto	€ 20.800,00
	d) inquadramento personale VI qualifica	
	e) inquadramento personale III qualifica	
	f) ind. Art. 70 - septies CCNL 2018 €1.066,08 - personale cessato Lo Dico, Buscemi, Leonardi € 193,68 = 872,40	
	TOTALE UTILIZZI VINCOLATI	€ 84.479,52

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ART. 68 COMMA 2

	DESCRIZIONE	IMPORTO
	a) performance organizzativa (quota del% delle risorse variabili)	€ 18.129,29
	b) performance individuale (quota del% delle risorse variabili)	
	c) maggiorazione premio individuale (art. 69 CCNL 2018)	
	d) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL2018):	
	d.1) indennità di rischio	€ 1.716,00
	d.1) indennità di disagio	€ 858,00
	d.1) indennità maneggio valori	€ 700,00
	e) indennità di turno (art. 23 CCNL2018)	€ 12.184,20
	f) indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2018)	€ 2.350,00
	g) indennità di riposo compensativo (art. 24 CCNL 14/9/2000)	€ 6.733,07
	h) compensi per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies CCNL 2018)	€ 6.617,99
	i) indennità di funzione personale P.M cat. C/D (art.56 sexies CCNL 2018)	
	l) indennità servizio esterno di vigilanza (art. 56 quinquies CCNL 2018)	€ 1.886,00
	m) incentivi al personale P.M. per progetti di potenziamento dei servizi di sicurezza e controllo strdale (art. 56 quater CCNL 2018)	€ 2.267,58
	n) progetti per il conseguimento di obiettivi dell'ente (art. 67 c.5 lett. B. CCNL 2018)	
	o) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, c.2 lett. G, CCNL2018): 1) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del DIL. 50/2016 €2) compensi professionali avvocatura dell'ente art. 9 D.L.N.90 2014 € 3) compensi ISTAT € 1,935,75 4) Compensi da matrimoni civili € 755,86 5) Compenso risparmio IRAP € 300,00 6) art. 13 L.R.17/90 € 13.551,46 7) progetto SGATE € 982,62 Straordinario elettorale € 9.173,36	€ 26.699,05
	p) compensi messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000)	€ 755,86
	q) progressioni economiche relative all'anno di effettuazione	€ 9.256,40
	r) somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal piano triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011 (delib. Di G.C. n. Del)	
	TOTALE UTILIZZI DA CONTRATTARE	€ 90.153,44
	TOTALE UTILIZZI FONDO	€ 174.632,96
	QUOTA STRAORDINARIO	€ 5.649,28
	TOTALE COMPLESSIVO FONDO	€ 180.282,24

IL CAPO AREA BILANCIO E FINANZE
 Dott.ssa Marina Maria D'Arrigo

Fessari
 10/10


IMPORTO DA RIPARTITE	EURO	60.430,95
- PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		18.129,29
- IND. DI TURNO FERIALE E FESTIVI P.M.		12.184,20
- INFRASETTIMANALI P.M. (ART.24 CCNL 14/9/2000)		2.758,29
- TURNI DOMENICALI P.M. (ART.24 CCNL 14/9/2000)		3.024,78
- IND. INFRASETTIMANALI CIMITERO (ART.24 CCNL 14/9/2000)		950,00
- INDENNITA' DI RISCHIO (€ 39,00 N. 4 UNITA' - tariffa giornaliera € 1,50)		1.716,00
- INDENNITA' DI DISAGIO (€ 39,00 N. 2 UNITA' - tariffa giornaliera € 1,50)		858,00
- SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART.36 (N. 3 UNITA' , URP, MESSO, STATO CIVILE)		900,00
- SPECIFICHE RESPONSABILITA' (N. 5 VICE RESPONSABILI + SUAP)		5.717,99
VICE AA.GG.	1.032,90	
VICE RAG.	1.136,20	
VICE SS.SS.	929,41	
VICE P.M.	1.136,20	
VICE U.T.C.	983,28	
SUAP	500,00	
- MANEGGIO VALORI (N. 3 UNITA')		700,00
- REPERIBILITA' ANAGRAFE (N. 2 UNITA')		2.350,00
- IMPORTO PEO		9.256,40
- INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO		<u>1.886,00</u>
	TOTALE	60.430,95

dall'1/1/2019 al 26/05/2019 (GG. 115 * 6 UNITA' P.M. * € 1,00 = EURO 690,00)

dal 27/5/2019 al 6/10/2019 (GG. 100 * 5 UNITA' P.M. * € 1,00 = EURO 500,00)

dal 07/10/2019 al 31/12/2019 (GG. 66 * 5 UNITA' P.M. * € 2,00 = EURO 660,00)

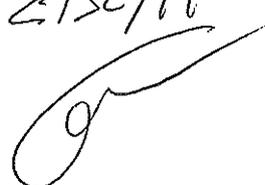
TOTALE INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO EURO 1.850,00

CALCOLO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

TOTALE P. STABILE	138.701,62 +
0,50% monte salari 1997	5.768,25 +
aumento p. variabile rita una tantum	440,60

totale	144.910,47 -
ind. di comparto	20.800,00
progressioni consolidate	63.679,52

fondo da utilizzare 60.430,95 * 30% = 18.129,29 PERFORMANCE

ESL/FP


Festari
Appello
Orlando
