



COMUNITÀ MONTANA «SABINA»

IV Zona Regione Lazio - Poggio Mirteto

Via Mazzini 5/b - 02047 Poggio Mirteto (RI)

Tel. 0765/423586

Fax. 0765/441252

e-mail: uffservizi@comunitamontanasabina.it - pec comsabina@legalmail.it

DECRETO N. 55 DEL 23/12/2020

OGGETTO: PRESA ATTO VERBALE INCONTRO SINDACALE DEL 23/12/2020 ED AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO LIQUIDATORE

assunti i poteri della giunta

PREMESSO

CHE con decreto N. t00004/2020 il Presidente della Regione Lazio ha provveduto a nominare il commissario straordinario liquidatore ed il sub commissario straordinario liquidatore di questa Comunità Montana ai sensi dell'art. 3 commi 126/127/127 bis della legge regionale 31/12/2016 N. 17 rispettivamente nelle persone del Sig. Petrocchi Stefano e Cianfa Fabrizio;

CHE il commissario è chiamato ad *“assumere le stesse funzioni svolte in precedenza dai Presidenti delle comunità montane e, in quanto tali sono equiparabili ai componenti di organo di indirizzo politico delle cc.mm. soppresse, con il compito di procedere alla loro liquidazione”*

VISTI gli artt. 7 e 8 del C.C.N.L. stipulato il 21 maggio 2018 che, in ordine alla contrattazione decentrata, testualmente recitano:

“Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

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

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

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

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

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 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 di cui all'art. 70-bis, 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 di cui all'art. 56- quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;
- 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 prevista dall'art. 24, comma 1;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai 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 dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- 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, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- 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, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 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 di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z).
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosecuzione delle trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti,

corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica"

VISTO l'allegato verbale di incontro sindacale tenutosi in data odierna che al punto 1 testualmente recita: "Le parti prendono visione della ipotesi di CCDI e lo approvano. Concordano quindi che la sottoscrizione della presente ipotesi vale anche come approvazione definitiva laddove pervenga il parere favorevole del revisore dei Conti e il Commissario straordinario liquidatore dell'ente, assunti i poteri della giunta, ne autorizzi la sottoscrizione".

VISTA l'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2020/2022;

RITENUTO dover prendere atto del predetto verbale sindacale e di autorizzare la sottoscrizione della ipotesi di CCDI 2020/2020 così come approvato dalla delegazione trattante, provvedendo contestualmente all'invio del presente provvedimento e degli allegati al Revisore del Conto per il prescritto parere;

VISTA altresì la determina n. 79/2020 corredata del parere del revisore del conto con la quale veniva approvato il fondo del salario accessorio anno 2020;

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: «Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali»;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;

VISTO il vigente «regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi»;

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto regioni – autonomie locali;

VISTO lo statuto comunitario;

DECRETA

- 1) di prendere atto dell'allegato verbale sindacale del 23/12/2020;
- 2) di autorizzare il rappresentante di parte pubblica della delegazione trattante a sottoscrivere l'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo composto di n. 51 articoli dando atto che lo stesso si ritiene contestualmente approvato;
- 3) Di dare atto che la quantificazione economica del presente contratto relativamente all'anno 2020 è stata già approvata con determina dirigenziale n. 79/2020 corredata del visto del revisore del conto;
- 4) di trasmettere il presente atto con i relativi allegati al revisore dei conti per il prescritto parere che ne formerà parte integrante e sostanziale;
- 5) Di disporre che il testo del contratto sia trasmesso, entro cinque giorni dalla sua sottoscrizione, all'A.R.A.N. e al C.N.E.L. ai sensi dell'art. 8, comma 8, del C.C.N.L.
- 6) Di disporre la pubblicazione del presente atto, nonché la pubblicazione del contratto collettivo integrativo sottoscritto dalle parti interessate, sotto la voce "Personale – Contrattazione integrativa" dell'area Amministrazione Trasparente del sito internet dell'amministrazione.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO LIQUIDATORE
Stefano Petrocchi



Visto si esprime parere tecnico favorevole ai sensi del TUEL

Li, 23/12/2020

Il Segretario
(Dott.ssa Filma Di Trolio)

Visto si esprime parere finanziario tecnico favorevole ai sensi del TUEL

Li, 23/12/2020

Il Responsabile ad interim settore Finanziario
(Giovanni Tassi)

Pubblicato all'albo online in data 31 DIC. 2020

Il Responsabile

COMUNITA' MONTANA SABINA

IV Zona Regione Lazio – Poggio Mirteto

Data: 30.12.2020

Parere del revisore sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2020 -2022

Il sottoscritto Dott. Primo Ferranti, revisore unico dell'Ente in oggetto, con riferimento alla " ipotesi di accordo decentrato integrativo per il triennio 2020 - 2022 sottoscritto in data 23/12/2020" (documentazione trasmessa tramite PEC in data 28.12.2020),

visti:

- l'art. 5, comma 3 del C.C.N.L. 01.04.1999, come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22.01.2004 recante *"il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, sono effettuati dal collegio dei revisori ... A tal fine, l'ipotesi di contratto decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tali organismi entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto"*;
- l'art. 40 del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165, così come sostituito dall'art. 54 del D.Lgs. n.150/2009 recante:
 - al comma 3-quinquies *"... le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti 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 vincoli e dei limiti 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"*;
 - al comma 3-sexies *"... a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1"*;
- l'art. 40 bis, comma 1 del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165, così come sostituito dall'art. 55 del D.Lgs. n. 150/2009, recante *"il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con*

particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo”;

visti altresì:

- la preintesa del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2020/2022 sottoscritta in data 23/12/2020;
- la determinazione n. 79/2020 del 20.04.2020, corredata dal parere del revisore unico con la quale veniva approvata la costituzione del fondo salario accessorio anno 2020 e la quantificazione economica del presente contratto relativamente all'anno 2020 ;

Richiamati i seguenti atti:

- il decreto n. 55 del 23.12.2020 con cui il Commissario straordinario liquidatore, assunti i poteri della giunta, ha fornito gli indirizzi necessari per consentire alla delegazione trattante di parte pubblica di avviare le procedure negoziali per la contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- il decreto del Commissario straordinario n. 1 del 20.01.2020 con cui sono è stata conferita la nomina di responsabile dei vari settori e il conferimento della posizione organizzativa ex art. 13 CCNL del 21.05.2018 all'unico dipendente in servizio presso l'ente;

Visti:

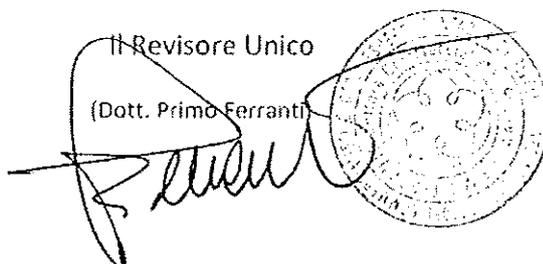
- il parere favorevole, formulato sulla proposta di delibera dal Segretario Generale, Dott.ssa Filma Di Troilo, in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49.1 del D. Lgs. 267/2000 e s.m., da ultimo modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b), del D.L. 174/2012, convertito in L. n. 213 del 7/12/2012;
- il parere favorevole reso dal Responsabile ad interim del settore finanziario, Sig. Giovanni Tassi, in ordine alla regolarità contabile, comportando il presente atto riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, ai sensi dell'art. 49.1 del D. Lgs 267/2000 e s.m., da ultimo modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b) del D. L. 174/2012, convertito in L. n. 213 del 7/12/2012;

ESPRIME

parere favorevole alla sottoscrizione del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2020/2022;

Tivoli, li 30 dicembre 2020

Il Revisore Unico
(Dott. Primo Ferranti)



VERBALE INCONTRO SINDACALE DEL 23/12/2020

L'anno 2020 il giorno ventitre del mese di dicembre alle ore 15.30, a seguito di regolare convocazione pec prot. 1195 del 15/12/2020, si sono riunite in modalità telematica, tramite l'applicativo "meet-google", la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni OO.SS. per l'approvazione dell'ipotesi del contratto decentrato 2020/2022 e per la ripartizione del fondo salario accessorio anno 2020.

Per la Parte Pubblica sono presenti :

- DOTT.SSA DI TROLIO FILMA

per le OO.SS.

- Sig.ra EMANUELA MARIANTONI per la CISL FP

per l'RSU:

- GIOVANNI TASSI RSU

Si passa all'esame dei seguenti punti:

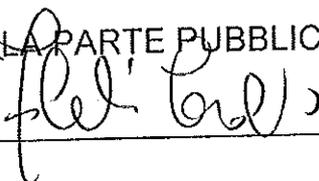
- 1) Approvazione del CCDI 2020/2022
- 2) Ripartizione fondo salario accessorio anno 2020.

Punto 1) Le parti prendono visione della ipotesi di CCDI 2020/2022 e lo approvano. Concordano quindi che la sottoscrizione della presente ipotesi vale anche come approvazione definitiva laddove pervenga il parere favorevole del revisore dei Conti e il Commissario straordinario liquidatore dell'ente, assunti i poteri della giunta, ne autorizzi la sottoscrizione.

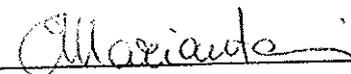
Punto 2) Ricordano che il fondo salario accessorio 2020 è stato già approvato con determina n. 78/2020 e trasmesso per le eventuali osservazioni alle OOSS con nota pec. prot. 453/2020. Le parti riscontrano che nel fondo 2020 non ci sono risorse disponibili da utilizzare e pertanto per il corrente anno non si procederà a progressioni orizzontali.

Letto, confermato e sottoscritto.

PER LA PARTE PUBBLICA: DI TROLIO FILMA SEGRETARIO INCARICATO



PER LE OO.SS. Sig.ra EMANUELA MARIANNANTONI per la CISL FP



RSU: GIOVANNI TASSI RSU



Al

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

COMUNITA' MONTANA SABINA

Poggio Mirteto Prov. RI) PROVINCIA DI RIETI

*Qu
L*

TITOLO I

Disposizioni generali

Art.1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato , ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale .

Esso ha validità triennale sia per la parte giuridica che economica.

Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

E' fatta salva la contrattazione, con cadenza annuale, sulle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate stabili e variabili da destinare agli istituti contrattuali di natura economica , ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi ,la qualità della prestazione e della performance, che le parti ritengono necessario con cadenza annuale con la prima riunione entro il mese di marzo di ogni anno .

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto collettivo decentrato integrativo. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica presso gli indirizzi mail istituzionali ovvero la pubblicazione sul sito istituzionale .

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 o 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.

In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo sono presentate almeno sei mesi prima della scadenza del rinnovo dello stesso e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

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.

Per quanto non previsto nel presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si rinvia agli articoli dei Contratti Collettivi Quadro e Nazionali di Lavoro vigenti .

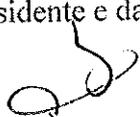
Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali o di legge che riguardino gli istituti contrattuali regolati nel patto.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale, sia sottoscritto:

- a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. rappresentative firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni Locali ;
- b) dal Presidente e dai componenti della delegazione di parte pubblica;



2. 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.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta tramite pec. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO II

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5

Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze 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, in modo da 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. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa necessità ed intesa tra le parti.
Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e devono avvenire sempre tramite invio personale al coordinatore ed ai componenti della RSU autorizzati a partecipare ed alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale di via pec oppure via mail ovvero via fax alle segreterie delle relative federazioni di categoria.

Art. 6

Norme di comportamento

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



2. I protocolli d'intesa eventualmente sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione degli atti.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7 **Informazione**

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 C.C.N.L. 2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla .

L'informazione deve essere preventiva e obbligatoria, idonea e tempestiva, ovvero essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal presente C.C .D.I. e del C.C.N .L ..

Ai sensi dell'art. 5 del D.to L.vo n. 165/2001, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, compresa la proposta di dotazione organica, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione alle rappresentanze sindacali, ovvero le ulteriori forme di partecipazione.

Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa art. 5 e 7 del C.C.N.L. 2018, costituendo presupposto per la loro attivazione. L'organizzazione degli uffici, in conformità al piano triennale dei fabbisogni, è materia di informazione preventiva ai sensi dell'art. 6 del D.to L.vo 165/2001.

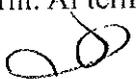
Sono materia di informazione preventiva i criteri di rotazione del personale inerenti il piano anticorruzione dell'Ente, al fine di consentire alle rappresentanze sindacali di avanzare le proprie osservazione e proposte.

L'Amministrazione, altresì , informa le OO SS firmatarie del presente CCDI e la RSU sull'adozione di atti di liquidazione e quant'altro inerente la contrattazione decentrata integrativa , oltre tutti gli atti successivi agli esiti dei confronti .

Art. 8 **Confronto**

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 cui all'art. 7 c. 2 del C.C.N.L. 2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Ente intende adottare.

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 singolarmente secondo le modalità ed i termini previsti dall'art. 5 del presente contratto. 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.

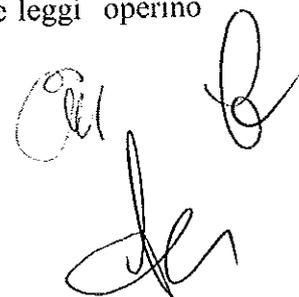


Sono oggetto di confronto:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del C.C.N.L. 21.05.2018;
- h) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
- i) criteri generali per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;

Art. 9 Contrattazione

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. 2016-2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale così come formate e individuate all'art. 3 comma 1.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a. La R.S.U.;
 - b. i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
 3. i componenti della delegazione di parte datoriale nominati dall'Organo competente e comunicati alla delegazione trattante di parte sindacale.
4. In applicazione del presente CCDI il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà all'inizio di ogni incontro la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a. i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 CCNL 2018 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 di cui all'art. 70 bis CCNL 2018, 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 di cui all'art. 56 quinquies CCNL 2018, 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 di cui all'art. 70 quinquies comma 1 CCNL 2018;
 - g. i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per 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 dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
- l. l'elevazione del limite di 10 turni notturni effettuabili nel mese;
- m. le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro ;
- n. l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- o. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
- p. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q. l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- r. l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi , l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s. l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- t. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u. l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
- v. i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w. il valore dell'indennità di cui all'art. 56 sexies del CCNL 2018 nonché i criteri per la sua erogazione ;
- x. la definizione degli incentivi economici per attività ulteriori al di fuori delle competenze e/o mansioni ordinarie ;
- y. individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni e di reperibilità;
- z. i criteri per la ripartizione degli incentivi relativi alle funzioni tecniche per ciascuna opera o lavoro, servizio e fornitura, ai sensi dell'art. 113 del Codice degli Appalti .

1. In caso di installazione da parte dell'Amministrazione di sistemi di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, per essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, le parti dovranno incontrarsi in maniera preventiva alla relativa installazione per la sottoscrizione di apposito accordo, ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori .

TITOLO III

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 10

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dalle vigenti norme contrattuali quadro e 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, dalle RSU e dalle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale.

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.

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.

6. Le assemblee si svolgeranno in locali idonei 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.

8. Le ore di assemblea contribuiscono all'eventuale erogazione del buono pasto, nel caso in cui il dipendente ne abbia diritto in base alle disposizioni del presente contratto.

Art. 11

Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro. Hanno altresì la possibilità di utilizzo della mail istituzionale o personale per l'invio dei comunicati sindacali al personale.

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

3. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite pec oppure fax o a mezzo di posta elettronica e successivamente protocollate dall'amministrazione.

Art. 12

Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali.

2. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dalla vigente contrattazione nazionale.

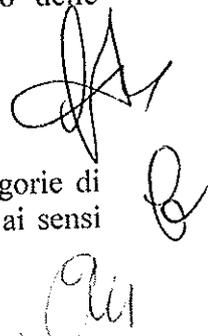
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via pec, e-mail o fax, con congruo anticipo di norma, salvo casi eccezionali, non inferiore a 48 ore, all'amministrazione, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta ed il numero di ore, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

4. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente e nella valorizzazione attraverso l'istituto delle progressioni, i lavoratori che fruiscono delle agibilità sindacali o i componenti della RSU.

Art. 13

Regolamentazione del diritto di sciopero

1. L'indizione di uno sciopero, anche se riguardante solo alcuni uffici o alcune categorie di dipendenti, deve essere preceduta dalla formale indizione dello stato d'agitazione indetto ai sensi



dell'art. 7 dell'Accordo Quadro del 19 settembre 2002 ed è notificata all'Organo di governo dell'Amministrazione dalle Organizzazioni sindacali promotrici.

2. Espletato l'obbligatorio tentativo di conciliazione, presso la Prefettura competente territorialmente, da effettuarsi entro tre giorni dalla comunicazione senza che le parti siano addivenute ad un accordo e con almeno 10 giorni di preavviso, l'Organizzazione sindacale promotrice comunica le modalità dell'astensione dal lavoro indicando la data, l'orario e le sedi di lavoro interessate.

3. Per quanto non espressamente previsto dai successivi articoli si rinvia alle disposizioni di cui alla contrattazione nazionale in materia nonché alla Legge 146/90 così come modificata dalla Legge 83/00, nonché all'Accordo Nazionale Quadro del 19 settembre 2002, pubblicato sulla G.U. 256 del 31/10/2002, in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.

Art. 14

Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso tramite sorteggio, rispettando quanto previsto dalla normativa vigente.

2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.

3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero saranno individuati con successivo specifico accordo.

TITOLO IV

Forme di partecipazione

Art. 15

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.L.vo n. 165/2001 l'Amministrazione costituisce il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lg.vo n. 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico



di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto di quanto previsto dalle norme contrattuali in materia.

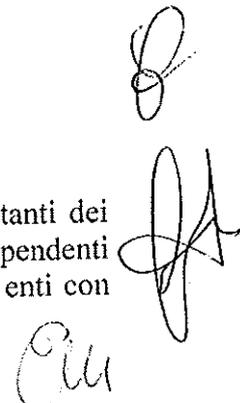
TITOLO V Disposizioni diverse

Art. 16 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. Sono materia di contrattazione le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza, con il Medico Competente e con il RLS saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per le condizioni di lavoro disagiato, a rischio e di servizio esterno, anche attraverso la costituzione di osservatori epidemiologici, dando altresì attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché, la tutela della salute nei luoghi di lavoro, comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente al fine di consentire il corretto svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione utilizzando mezzi e spazi necessari per l'esercizio delle funzioni, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.to L.vo 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.
7. Su richiesta della RSU e delle OO SS il documento di valutazione dei rischi deve essere messo a disposizione per la relativa consultazione.

Art. 17 Elezioni dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza

1 - Le parti si impegnano a procedere immediatamente all'individuazione dei Rappresentanti dei Lavoratori sulla Sicurezza all'interno degli eletti della RSU, negli enti con un numero di dipendenti superiore a 15, o all'indizione delle elezioni negli enti con meno di 15 dipendenti e negli enti con



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and the initials 'Ciu' at the bottom right.

più di 15 dipendenti nel caso in cui non sia stato possibile individuare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza gli eletti della RSU. L'amministrazione assicura la massima collaborazione al fine dell'espletamento e della completa partecipazione dei lavoratori all'elezione, nonché assicura agli RLS quanto previsto dal D.to L.vo n. 81/2008.

2 - L'Amministrazione si impegna a dare concreta attuazione a quanto previsto dalla Direttiva 24 marzo 2004 del Dipartimento per la Funzione Pubblica relativa alle "misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni", con particolare riguardo a quanto previsto al punto 3 della stessa.

Art. 18

Formazione ed aggiornamento professionale

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto degli artt. 49 bis e 49 ter del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali e successive modifiche ed integrazioni.

2. A tal fine l'ente, destina annualmente almeno l'1% del monte salari relativo al personale destinatario.

Le parti concordano sulla necessità di individuare ulteriori risorse considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente contratto decentrato, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto;
- corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna o della vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.to Lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

Su questo ultimo punto l'amministrazione assicura ai dipendenti anche dati informatiche per l'aggiornamento normativo e per la Polizia Locale codici e prontuari necessari alla corretta

applicazione delle norme sanzionatorie.

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Nel caso in cui la formazione avvenga fuori dall'orario di servizio al dipendente sarà assicurato lo straordinario a pagamento od a scelta del dipendente a recupero.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

La disciplina di cui ai commi precedenti sarà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione, oggetto di informativa preventiva e di un tavolo di confronto con le rappresentanze sindacali soprattutto in merito ai criteri di partecipazione del personale, che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti, e che saranno oggetto, in sede di organismo paritetico, di attenta verifica per la formulazione di proposte.

Art.19

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1 - In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dalla vigente normativa contrattuale.

2 - In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

3 - Le parti concordano sulla necessità di stabilire in uno specifico tavolo di confronto, i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione, garantendo adeguata valorizzazione all'anzianità di servizio del personale e soprattutto, nel caso di mobilità in altro servizio, adeguata formazione e aggiornamento professionale.

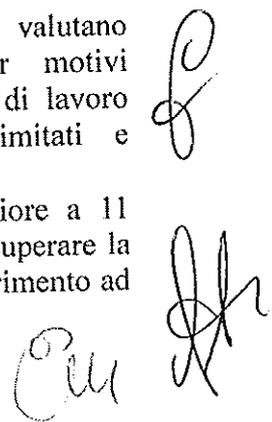
Art. 20

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, oggetto di confronto tra le parti, e le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze degli interventi, anche in relazione agli orari di lavoro la cui articolazione è materia di confronto.

2. Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro, i responsabili dei servizi valutano opportunamente particolari specifiche esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dai turni pomeridiani e/o serali/notturni, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.

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

4. L'orario di lavoro degli uffici e dei servizi, può essere soggetto a modificazioni previo confronto con le rappresentanze sindacali.

5. E' concessa una flessibilità di 60 minuti in entrata ed in uscita (7.30/ 8.30 e 13.30/14.30), fatto salvo per quegli uffici che prevedono orari specifici e vincolati e comunque nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico. Comunque la flessibilità minima per tali ultime categorie di dipendenti è di 15 minuti, inoltre per coloro che indossano un uniforme o indumenti da lavoro, dovranno riconoscersi ad inizio e fine turno 15 minuti per indossarla e per svestirla.

6. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità di cui ai commi precedenti, dovrà essere recuperato nell'ambito del mese successivo di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del servizio. Nel caso di impossibilità di recuperare da parte del dipendente il proprio debito orario nel mese successivo in caso di necessità di soddisfare specifiche oggettive esigenze organizzative dell'ente oppure al sopraggiungere di un impedimento personale, oggettivo ed imprevisto sarà cura del responsabile servizio concordare con il dipendente le modalità temporali per garantire il recupero della prestazione dovuta ed evitare ulteriori dilazioni del termine stesso. Pertanto si ritiene che l'ente possa decidere di concordare con il dipendente modalità di recupero del debito orario anche nei mesi successivi a quello di recupero.

7. Le pause dall'utilizzo del videoterminale da garantire al personale che utilizza in maniera continuativa i videoterminali previste dall'art. 175 del Testo Unico sulla Sicurezza sono di 15 minuti ogni 120 minuti.

8. Tutto il personale, al fine di garantire il recupero psicofisico, poiché allontanarsi dal luogo di lavoro comunicandolo, anche verbalmente, al responsabile di riferimento per un tempo non superiore a 15 minuti al giorno. Tale assenza dovrà essere registrata con il sistema di rilevazione in uso nella struttura di appartenenza e dovrà poi essere recuperata con una corrispondente prestazione lavorativa nel corrente mese o al massimo nel mese successivo.

Art. 21

Banca delle ore

1. È istituita presso l'ufficio del personale, ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 14.09.2000, la Banca delle Ore, con un conto individuale per ogni lavoratore.

2. Nel conto individuale confluiscono a richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, effettuate nel limite complessivo stabilito pari a 180 ore annue;

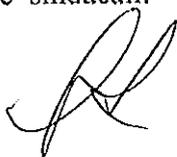
3. Il lavoratore può decidere autonomamente di utilizzare le ore accantonate nella banca:

- a) sia per ottenere il pagamento dei relativi compensi; ovviamente escluse le maggiorazioni che sono già state erogate;
- b) sia per fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi da destinare le proprie attività formative o ad altre esigenze personali e familiari;
- c) sia per recuperare eventuali debiti orari.

L'utilizzazione da parte del lavoratore delle ore accantonate deve intervenire entro l'anno successivo a quello del quale le prestazioni sono state effettuate

4. Le sole maggiorazioni percentuali relative alle ore di straordinario accantonate (rispettivamente il 15%, 30% e 50% a seconda che si tratti di straordinario diurno, notturno o festivo, notturno festivo) sono pagate e devono essere corrisposte al lavoratore nel mese successivo a quello nel quale sia stata resa la relativa prestazione.

5. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle rappresentanze sindacali.



Art. 22

Permessi e congedi

1 - Le domande di ferie e permessi da parte dei dipendenti devono essere presentati , secondo modalità da stabilire tramite apposita circolare interna dell'Ente, al proprio responsabile del servizio, almeno tre giorni prima il giorno o i giorni dei quali il dipendente dovrà usufruire degli stessi. Dette ferie e permessi si intendono concessi se entro il giorno precedente il giorno/i in cui il dipendente vuole usufruirne non abbia ricevuto , da parte del responsabile servizio apposito e motivato diniego. In casi eccezionali i dipendenti potranno presentare domanda anche in un periodo inferiore ai tre giorni.

I termini temporali indicati al presente comma non si applica per i permessi a causa di lutto .

Il Piano ferie dei dipendenti deve essere presentato entro il 30 aprile di ciascun anno.

2 - Per quanto riguarda i permessi brevi , 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 responsabile del servizio.

3 - L'articolo 35 comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018 riconosce la fruibilità dei 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, complessive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. In mancanza di espresso divieto in tal senso nella disciplina contrattuale, si ritiene che i predetti permessi possano essere fruiti anche per frazioni inferiori alla singola ora, con imputazione al monte ore annua le delle 18 ore delle frazioni di ora effettivamente utilizzate.

4 - I permessi per particolari motivi personali e familiari possono essere cumulati nella stessa giornata con altra tipologia di permesso orario, che configuri un diritto soggettivo del dipendente, non limitato da alcuna variazione di compatibilità con le esigenze di servizio.

5 - I permessi brevi devono essere recuperati dal dipendente di norma entro il mese successivo, qualora il responsabile il servizio lo valuti conforme all'interesse organizzativo, le ore di permessi brevi potranno essere curati anche aldilà del termine stabilito come regola generale, un mese, entro il termine massimo di sei mesi successivi .

Art. 23

Buoni mensa

1. I dipendenti che prestano la propria attività lavorativa per un periodo superiore alle sei ore hanno diritto di beneficiare di una pausa pranzo di almeno 30 minuti al fine della consumazione del pasto.

2. Tale disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario.

3. L'Amministrazione in caso di impossibilità di istituzione del servizio di mensa, attribuirà al personale dei buoni - pasto sostitutivi dello stesso da utilizzarsi negli esercizi convenzionati.

4. Il servizio di mensa è gratuito anche per il personale obbligato contrattualmente alla vigilanza e assistenza dei minori ed alle persone non autosufficienti. Il tempo necessario al consumo del pasto o del servizio sostitutivo è considerato a tutti gli effetti orario di lavoro.

5. Attesa la necessità di una gestione flessibile dell'orario per garantire le esigenze particolari ed impreviste che quotidianamente si verificano in ciascun servizio, i dipendenti possono effettuare, in via temporanea, su base volontaria e previa autorizzazione del proprio responsabile, la pausa mensa in orario diverso da quello stabilito.

6. Il valore del buono pasto è pari ad € 7,00.



Art. 24

Modalità di erogazione dei buoni mensa

1 - I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, in comando, distacco o fuori ruolo, che prestino servizio presso l'Ente, anche se appartenenti ad Amministrazioni pubbliche esterne al comparto, con attività di lavoro programmata dall'Amministrazione che svolgono il proprio servizio per più di sei ore, hanno diritto all'erogazione di un buono pasto e che svolga la propria attività lavorativa ordinaria o straordinaria, compreso il tempo per la pausa pranzo, dalle ore 12,00 alle ore 15,00 o dalle ore 18 alle ore 21,00.

2 - Vengono considerate a tutti gli effetti come servizio prestato le ore di assemblea sindacale. La fascia di orario per la pausa pasto è fissata dalle ore 12,00 (orario minimo di inizio) alle ore 15,00 (orario massimo di fine pausa) e dalle ore 18,00 (orario minimo di inizio) alle ore 21,00 (orario massimo di fine pausa). La timbratura per il rientro dalla pausa pranzo ha 15 minuti di flessibilità. Il dipendente è tenuto successivamente al recupero del citato ritardo. Se la pausa sarà di durata inferiore a quella autorizzata verrà calcolato automaticamente l'intero intervallo. Tale disciplina si applica anche nei casi di lavoro straordinario a pagamento o a recupero, nel caso in cui si superino le sei ore di servizio.

3 - Allo scopo di garantire, per ragioni organizzative, la continuità dell'erogazione dei servizi all'utenza nell'ambito del settore della protezione civile, dell'area della vigilanza, dell'area scolastica ed educativa e delle biblioteche sono individuate le seguenti figure professionali che, al fine dell'attribuzione del buono pasto, potranno fruire di una pausa pranzo della durata di 10 minuti, ai sensi del D.to L.vo n. 66/2003, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, nel caso in cui non sia possibile prevedere un'organizzazione di lavoro che consenta una pausa pranzo di 30 minuti:

TITOLO VI

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art.25

Premessa

1 - Il presente contratto reca la disciplina degli istituti economici da applicare al personale dipendente, a valere sulle risorse decentrate annualmente disponibili, ai sensi di legge e del CCNL delle Funzioni Locali, per le politiche di indennizzo e incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.

2 - La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigente, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione dell'ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard erogativi dei servizi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.

3 - È costantemente favorito il concorso di tutti i dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati e diffusi strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di misurazione degli apporti.

4 - I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, ai sensi della vigente normativa di legge contrattuale e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.

5 - L'Amministrazione stanziava annualmente, con propri provvedimenti, le risorse economiche



decentrate , ai sensi di legge e di CCNL nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

6 - Convengono che la ripartizione delle costituite risorse venga distribuito tra dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 26

Risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa"

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 del D. L. 98/2011, convertito in Legge n . 111/2011, ai commi 4 e 5, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, anche mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi.

A tal fine le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di marzo do ogni anno per la verifica della fattibilità di prevedere progetti di razionalizzazione dei processi.

2. I progetti di cui al comma 1, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della quota parte degli stessi destinabile alle finalità di incentivazione del personale dipendente, devono trovare formulazione entro tempi e secondo criteri adeguati a garantirne l'analisi e la discussione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, nell'ambito del confronto e della contrattazione annuale.

3. Sulla scorta delle risultanze delle attività svolte dalle strutture e dagli organismi deputati alle funzioni di controllo interno e di gestione, potranno essere erogati premi a consuntivo , nel rispetto delle clausole a tal fine negoziate tra le parti a livello di contrattazione decentrata annuale per la destinazione delle risorse disponibili .

Art. 27

Incremento del fondo

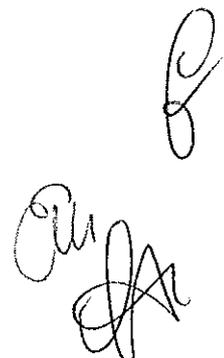
Verificata la relativa capacità di spesa nel bilancio dell'ente ed i vincoli della spesa pubblica , le parti confermano l'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL delle Funzioni Locali del 21 maggio 2018, per l'importo massimo corrispondente all' 1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Nei limiti e secondo le modalità consentite dalla legge, l'amministrazione si impegna a promuovere ogni utile iniziativa per l'incremento delle risorse destinate a sostenere la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi. In tal senso sarà valutata, tra l'altro, la possibilità di accedere a contratti di sponsorizzazione , a proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali e forme di cofinanziamento delle attività dell'Ente attraverso Fondi Nazionali e Comunitari all'uopo messi a disposizione dai competenti organi comunitari, nazionali ovvero regionali o provinciali.

Art. 28

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:



- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, Legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D.to L.vo 15. 12.1997, n. 446);
- incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.to L.vo n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 Codice della Strada;
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati (att. 32, comma 40 del D .L. 269/2003);
- compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell' ISTAT;
- 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 .
- Comma 1091, dell'art. 1 della legge di Bilancio 2019;

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termine dell 'art. 67,c.3, lett . i, e c. 5, lett. b), del CCNL delle Funzioni Locali del 21 maggio2018.

2 - Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo del ccdi concorre in misura parziale all'erogazione della performance organizzativa e individuale , tale riduzione avverrà in base agli incentivi percepiti nell'anno precedente rispetto a quello di liquidazione della performance, così come di seguito indicato:

Incentivi art. 29 del presente CCDI	Riduzione quota compenso performance
Fino a	Nessuna riduzione
Da..... a.....	Riduzione max del 20%, in misura proporzionale;
Da..... a.....	Ulteriore riduzione del 10%, sempre in misura proporzionale
Da..... a.....	Ulteriore riduzione del 20% in misura proporzionale fino ad € 4.000,00, oltre tale limite la riduzione si applica nella percentuale massima ivi indicata

Art. 29

Indennità condizioni di lavoro

Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli, l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, 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 analogo ruolo/mansioni;
- Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli , di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni .

A specificazione di quanto previsto si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestatato nell'arco del mese.




Si conviene 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 ruolo/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.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi e da conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

A specificazione di quanto previsto si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene semestralmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportano necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", 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.

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 dirigente/responsabile del servizio.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

4. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00- Euro 10,00 come segue:

- a) personale esposto a rischio €/giorno
- b) personale esposto a disagio €/giorno
- c) personale con funzioni di agente contabile:
c.2) media di valori di cassa maneggiati compresi tra € ed €.....: €...../giorno

c.3) media di valori di cassa maneggiati oltre €:.....:

€:../giorno

Art. 30

Indennità di turnazione

1. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornalieri .

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, serale/notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente .

2. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 15 del mese precedente alla turnazione programmata per il mese successivo, mentre i turni di servizio giornalieri dovranno essere resi noti ai dipendenti almeno 48 ore prima.

3. All'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito al personale un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive e deve essere altresì garantito dopo sei giorni lavorativi consecutivi un giorno di riposo settimanale.

4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni serali/notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.to L.vo 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. 31

Trattamento per attività prestata in giorno festivo infrasettimanale

L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista, in quanto non rientrante del regime di turnazione, e non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo .

Art. 32

Indennità di reperibilità

1. A sostegno della capillarità e dell'effettività di svolgimento delle funzioni fondamentali che devono essere garantite in ogni momento, anche al di là della durata prevista dell'orario di servizio degli uffici, sono attivati turni di reperibilità per le attività e i servizi a più alto grado di possibile emergenza e imprevedibilità d'intervento, secondo principi di effettività ed adeguato beneficio.

2. Le aree di pronto intervento sono individuate mediante appositi atti dell'Amministrazione (Regolamento da concordare con le OO SS), in funzione degli obiettivi di cui al comma 1.

I responsabili dei servizi competenti definiscono le squadre di pronta reperibilità, secondo la disciplina che l'ente adotterà, costituendole con il personale che, in relazione alle relative mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività ed efficacia d'intervento, previa informativa alle rappresentanze sindacali e garantendo prioritariamente la volontarietà e, nel caso di adesioni superiori alle necessità, la rotazione del personale.

3. L'indennità di reperibilità viene erogata nei termini, anche economici, previsti e disciplinati dal vigente CCNL delle Funzioni Locali.



Art. 33
Indennità per specifiche responsabilità

E' prevista un' indennità di importo massimo non superiore a €3.000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

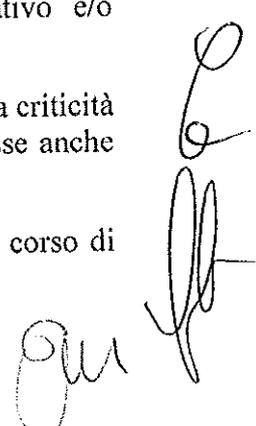
Gli incarichi di cui al presente articolo sono intesi quali ruoli di riferimento procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dirigenziale e, ove utile o necessario, delle posizioni organizzative. In ogni caso, l'assetto dei ruoli di area direttiva è assicurato in stretta rispondenza alle esigenze di riordino delle funzioni direttive delle strutture, delle attività e dei servizi.

Si configurano incentivabili le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni /profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti responsabili dei servizi in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, il funzionigramma dell'ente, l'organigramma degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, prevedendo altresì adeguata rotazione degli incarichi al personale avente gli stessi profili e qualifiche professionali, anche in ossequio con la vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione.

L'individuazione degli incarichi avviene, a tutela della qualità delle risposte e delle attese dell'utenza, privilegiando criteri di esperienza e di merito professionale in relazione ai processi produttivi ed ai modelli di organizzazione del lavoro caratterizzanti le diverse aree funzionali dell'Ente. Il conferimento degli incarichi attribuiti al personale di categoria B, C e D è disposto con atto formale del responsabile del servizio, da adottarsi in forma scritta entro il mese di gennaio di ogni anno, previa informativa successiva alle rappresentanze sindacali, con durata massima coincidente con l'anno solare.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si individuano le attività per il personale di categoria D a cui corrisponde un' indennità annua da €.: fino ad €.:

- a) Responsabilità di programmare e/o organizzare e/o gestire insieme di attività o processi cui è connesso il conseguimento di particolari risultati ovvero che richiedono responsabilità di iniziativa, di proposta e/o prodotto;
- b) Responsabilità delle attività istruttorie relative a procedimenti complessi, ai sensi della legge 241/1990;
- c) Responsabilità di proposte, iniziative e/o degli output connessi a studi e ricerche, richieste da particolari funzioni;
- d) Responsabilità di coordinamento/raccordo di processi/progetti di valenza trasversale nell'Ente e/o nella Struttura di appartenenza;
- e) Responsabilità di organizzare e raccordare attività con forte impatto qualitativo e/o quantitativo sull'utenza esterna;
- f) Responsabilità di gestione e/o monitoraggio di attività o processi di lavoro soggetti a criticità gestionali e/o organizzative, ovvero caratterizzati da condizioni operative complesse anche con i cittadini e/o utenti critici;
- g) Responsabilità "RUP" per importi rientranti nei limiti previsti dal regolamento in corso di adozione;



h) Responsabilità di istruttorie tecniche complesse e di progettazione (aree servizi alla persona, e servizi al territorio);

i) Responsabilità su processi che comportano un elevato grado di esposizione nelle relazioni istituzionali interne ed esterne (es. magistratura, ASL, Istituzioni nazionali e/o locali).

3. Le patii prevedono, altresì, incarichi di specifica responsabilità destinati ai dipendenti appartenenti alle categorie C, a personale dotato di idonea preparazione professionale e capacità di assunzione di responsabilità, maturata anche tramite adeguata esperienza. Le attività che danno luogo all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità alla categoria C sono caratterizzate da significativi differenziali di responsabilità rispetto agli ordinari compiti della categoria di appartenenza e da una particolare autonomia nella trattazione delle varie fasi procedurali, seppure nell'ambito dell'applicazione vincolata di normativa di legge e regolamentare, ovvero a titolo esemplificativo, a cui corrisponde un'indennità annua da € . : : : : fino ad € . : : : : :

Istruttoria di procedimenti complessi con sottoscrizione dell'atto endoprocedimentale, preordinato all'adozione del provvedimento a rilevanza esterna;

Responsabilità di fasi di processi lavoro di particolare complessità; Responsabilità di monitoraggio e cura della strumentazione tecnica; Responsabilità di attività con impatto sull'utenza.

4. Con riferimento al personale di categoria B appartenente all'Area Tecnica e Amministrativa sono previsti incarichi di specifica responsabilità di raccordo operativo di squadra, da attribuire a dipendenti adibiti alla conduzione di squadre, ovvero gruppi, di addetti ai servizi manutentivi o ausiliari e di supporto, con responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale, nonché per l'autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richiede un'elevata competenza, assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo. Per i suddetti incarichi è prevista un'indennità annua da € fino ad €

Ai sensi dell'art. 70 quinquies del vigente CCNL delle Funzioni Locali è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

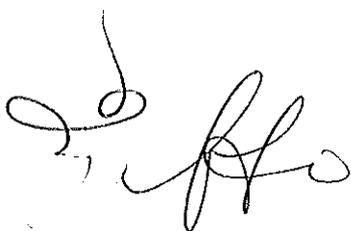
c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

7. In tutte le fattispecie indicate al comma 6 il conferimento è disposto con atto formale del dirigente/responsabile del servizio, da adottarsi in forma scritta entro il mese di gennaio di ogni anno, previa informativa alle rappresentanze sindacali, con durata massima coincidente con l'anno solare.

8. Per tutte le tipologie delle indennità di cui al comma 6 lettere a) b) c) d) si conviene di determinare in €350,00/annui lordi il valore dell'indennità

9. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che le indennità di cui ai commi precedenti siano erogate mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico formalmente conferito.



Art. 34
Incentivi Messi Notificatori

1. Ai messi notificatori è destinata una quota pari al 33% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente .
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del responsabile del servizio, previa informativa preventiva alle rappresentanze sindacali.

Art. 35
Posizioni Organizzative

L'Amministrazione istituisce e attiva, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto decentrato, compatibilmente con le risorse disponibili, posizioni organizzative, ai sensi delle vigenti disposizioni del CCNL delle Funzioni Locali, intese quali ruoli di articolazione direttiva delle funzioni e delle linee di produzione , sia finali che di supporto professionale e di *staff*, secondo il funzionigramma e l'organigramma dell'ente, i canoni di professionalità e specializzazione, nonché di rilevante ed essenziale fette orientamento ai risultati. Le stesse sono allocate, prioritariamente , negli ambiti organizzativi che richiedono tempestività decisionale e di intervento , nelle articolazioni funzionali poste a presidio di rilevanti *output* erogativi di servizio, ovvero di peculiari funzioni di progetto, anche legate ad esigenze programmatiche , nonché di controllo e supporto agli organi. Dovrà altresì adeguata rotazione degli incarichi al personale avente gli stessi profili e qualifiche professionali , anche in ossequio con la vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione.

Nell'ambito delle aree funzionali dell'Amministrazione, sono previste specifiche posizioni organizzative in coerenza e per le finalità rappresentate nei relativi atti di organizzazione. L'attivazione delle stesse risponde alla necessità di disporre di referenti in possesso di facoltà di coordinamento, caratterizzate da un grado di responsabilità operativa che, nell'ambito della delega ricevuta , assicurino il conseguimento di rilevanti aree di risultato , ovvero l'attuazione degli obiettivi di prossimità del servizio all'utenza e la relativa tempestività e speditezza di risposta. I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nonché per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, sono materia di confronto con le rappresentanze sindacali.

La retribuzione accessoria degli incaricati di posizione organizzativa è composta dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Ai sensi delle vigenti disposizioni di CCNL delle Funzioni Locali e nel rispetto dei limiti retributivi minimi e massimi ivi stabiliti, la quantificazione e la graduazione del trattamento economico sono stabiliti con apposito regolamento.

La retribuzione di posizione è erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico formalmente conferito, mentre la retribuzione di risultato è erogata annualmente, previa misurazione e valutazione a consuntivo dei risultati attesi, in applicazione del sistema integrato di valutazione del personale , entro e non oltre il mese di marzo dell'anno successivo relativo alla valutazione.

Il trattamento economico accessorio di cui al presente articolo è onnicomprensivo, ai sensi del vigente CCNL delle Funzioni Locali. Ulteriori voci di salario accessorio e compensi per lavoro straordinario possono essere erogati, ai responsabili delle posizioni organizzative, solo nei casi e nei limiti espressamente previsti e disciplinati dalla normativa vigente e dal CCNL medesimo.

Art. 36
Alte professionalità

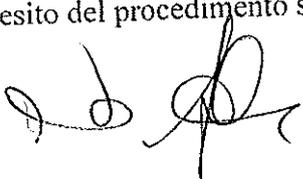
Non avendo istituito le alte professionalità alla data del 31 dicembre 2017, l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32 comma 7 del CCNL del 22 gennaio 2004 confluisce nell'importo consolidato delle risorse stabili di cui al primo periodo dell'art. 67 comma 1 del CCNL delle Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

Art. 37
Progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria

1. Per ciascuna categoria il passaggio da una fascia economica a quella immediatamente superiore, avverrà per una quota percentuale del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel limite delle risorse disponibili nel fondo, stanziato a tale scopo.
2. La procedura selettiva per l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO), sarà attivata, per ciascuna categoria, mediante indizione di un avviso di selezione. I dipendenti interessati presenteranno, entro i termini previsti nel bando di cui sopra, apposita istanza con l'autocertificazione del possesso dei titoli ivi dichiarati.
3. Al fine di consentire la corretta presentazione della domanda di partecipazione al bando da parte del personale inserito nelle categorie protette e per quello temporaneamente impossibilitato per cause invalidanti, l'Amministrazione provvederà a fornire il necessario supporto attraverso i propri uffici del personale.
4. La procedura selettiva terminerà con la formulazione di una graduatoria e la relativa attribuzione dei punteggi per ciascun dipendente. A parità di punteggio sarà data precedenza al dipendente con più anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità sarà data precedenza al dipendente più anziano di età.

Art. 38
Requisiti di ammissioni alle selezioni per le progressioni economiche orizzontali

1. Il personale a tempo indeterminato di categoria A, B, C e D per accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria, deve, a pena di esclusione, presentare domanda nei termini previsti dall'avviso di selezione.
2. I requisiti di ammissione alla selezione sono i seguenti:
 - a) aver maturato, alla data di pubblicazione del bando, almeno due anni di anzianità nella posizione economica in godimento presso l'Ente. Nel calcolo dell'anzianità di servizio saranno presi in considerazione anche i periodi di servizio prestati a tempo determinato, ferma restando la condizione imprescindibile di partecipazione alla procedura selettiva solo per il personale a tempo indeterminato alla data di scadenza dell'avviso di selezione. Ai fini della maturazione del biennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno; sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti;
 - b) non aver ricevuto, nel biennio precedente la data di scadenza dell'avviso di selezione, la sanzione disciplinare definitiva della sospensione dal servizio superiore a dieci giorni. Possono partecipare alla procedura, con riserva, i dipendenti in servizio sottoposti a procedimento disciplinare, nei sopra indicati limiti, non ancora definito, ovvero impugnato in sede giurisdizionale alla data di presentazione della domanda. L'ammissione con riserva resta comunque condizionata all'esito del procedimento stesso.



3. La formazione della graduatoria avverrà a seguito delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

Art. 39

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. L'amministrazione si avvale del sistema della incentivazione della produttività per supportare processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'ente.
2. In tal senso, gli obiettivi correlati alla incentivazione della produttività sono parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente e sono declinati nell'ambito del documento di pianificazione esecutiva (PEG) quali obiettivi di struttura.
3. Nell'ambito dell'attività di pianificazione dell'Ente, l'Amministrazione può individuare, previa contrattazione con le Organizzazioni Sindacali, progetti-obiettivo da finanziare con risorse previste da specifiche disposizioni di legge, sarà, altresì, possibile sviluppare progetti di produttività su obiettivi determinati finalizzati.

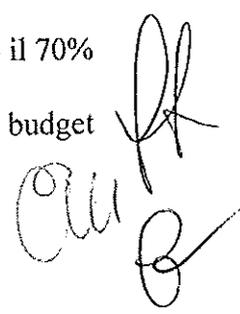
Art. 40

La performance organizzativa

1. Nell'ambito delle attività di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente, nel rispetto del vigente sistema delle performance dell'ente, delle specificità delle diverse aree funzionali, per ogni esercizio di riferimento, trovano definizione gli obiettivi gestionali di pertinenza delle diverse articolazioni organizzative, ivi compresi quelli aventi natura trasversale, in quanto coinvolgono più strutture ovvero l'intero Ente.
2. Al conseguimento di detti obiettivi concorre la generalità dei dipendenti. Tutti gli obiettivi sono corredati da uno o più indicatori, utili al monitoraggio degli andamenti durante l'esercizio ed alla valutazione dei risultati a consuntivo.
4. Gli Uffici ed i Servizi, a tal fine, si avvalgono del sistema degli indicatori già monitorati nell'ambito del PEG, salvo che non ricorra l'esigenza di individuarne ulteriori, purché certi e monitorabili.
5. Al fine di facilitare il conseguimento dei risultati ed accrescere la motivazione dei dipendenti, le posizioni organizzative/responsabili dei servizi dovranno provvedere al coinvolgimento del personale, in quanto gli obiettivi devono essere conosciuti appieno dai destinatari, nonché accompagnati da appositi indirizzi gestionali.

L'erogazione dei premi correlati alla produttività di struttura avviene al ricorrere delle seguenti condizioni:

- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra 80% ed il 100% è erogato il 100% del budget;
- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra 70% e 79,99% è erogato il 90% del budget;
- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 60% e il 69,99%, è erogato il 80% del budget;
- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra 50% e 59,99% è erogato il 70% del budget;
- al di sotto del livello di conseguimento del 50% non è consentita l'erogazione del budget collegato alla performance organizzativa.



8. I premi collegati alla performance organizzativa sono erogati in un'unica soluzione a consuntivo dell'esercizio, entro il mese di febbraio dell'anno successivo, previa validazione del livello di raggiungimento degli obiettivi da parte del competente Responsabile del Servizio e dell'attestazione dell'appalto assicurato dai dipendenti al conseguimento dei risultati.

9. I risparmi conseguenti all'abbattimento delle quote di premio secondo le modalità sopra descritte trattandosi di somme collegate agli obiettivi di struttura al cui conseguimento ha concorso l'intero personale saranno ridistribuite tra tutti i dipendenti aventi diritto.

10. Qualora si rilevino criticità negli andamenti tali da prefigurare un forte disallineamento rispetto ai risultati programmati, la Posizione Organizzativa/Responsabile del Servizio è tenuto ad informare i dipendenti per l'esame congiunto delle relative problematiche. Il monitoraggio dovrà avvenire con cadenza almeno trimestrale.

Art. 41

La performance individuali

Ai fini dell'attribuzione della quota di incentivo collegata alla performance individuale, l'Ente si avvale di un sistema di valutazione idoneo a rilevare la qualità del contributo personale dimostrato ed i comportamenti professionali e organizzativi posti in essere contrattato preventivamente con le OO SS e RSU.

In relazione al punteggio conseguito, il dipendente è collocato in una delle quattro fasce di valutazione cui corrisponde un premio differenziato, come di seguito precisato:

tra il 80 e 100 verrà erogato il 100% del premio ;

tra il 70 e 79,99 verrà erogato il 90% del premio;

tra il 60 e 69,99 verrà erogato l'80% del premio;

tra il 50 e 59,99 verrà erogato il 70% del premio .

Con un punteggio inferiore a 50 non è prevista l'erogazione del premio.

Resta ferma la soglia minima di presenza del personale pari ad almeno il 40% dei giorni lavorabili nell'anno di riferimento; al di sotto di tale limite il premio legato alla performance individuale sarà erogato in proporzione alle giornate effettivamente lavorate. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infollunio sul lavoro e le correlate malattie professionali /per causa di servizio, permessi ex L. 104/1992, gravi patologie conclamate e certificate, ferie, festività soppresse, recupero di ore già lavorate e ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista e tutelata da norma di legge .

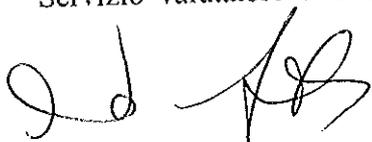
4. L'Organismo di valutazione, sulla base del sistema di valutazione e degli articoli del presente contratto decentrato, valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

Art. 42

Contraddittorio sulla valutazione

Qualora si verificano fatti e/o comportamenti tali da prefigurare una valutazione insufficiente del dipendente, la Posizione Organizzativa/Responsabile del Servizio valutatore è tenuto a contestare formalmente agli interessati tali fatti e/o comportamenti, entro dieci giorni dal loro accertamento, per consentire eventuali correttivi e/o controdeduzioni .

Il personale, entro dieci giorni dalla conoscenza della propria valutazione, può richiedere il riesame della stessa al Posizione Organizzativa /Responsabile del Servizio valutatore, con facoltà di farsi assistere da persona di sua fiducia legale/consulente o rappresentante dell'Organizzazione Sindacale a cui aderisce o conferisce mandato. Il Posizione Organizzativa /Responsabile del Servizio valutatore convoca entro 15 giorni dal ricevimento dell'istanza di riesame il personale



interessato . In caso di inerzia e/o esito negativo del contraddittorio , entro i successivi dieci giorni può presentare una seconda istanza di riesame all'Organismo di Valutazione /Segretario Generale , le cui valutazioni saranno considerate definitive.

La mancata ottemperanza degli obblighi di cui al precedente comma inciderà negativamente sulla valutazione del Dirigente/Posizione Organizzativa /Responsabile del Servizio valutatore.

Art. 43

Busta paga e pagamento degli emolumenti

1. La busta paga dei dipendenti deve rispondere alle prescrizioni contenute nelle vigenti norme contrattuali . Inoltre deve riportare in modo analitico il compenso unitario e complessivo relativo allo straordinario e alle indennità suddivise per competenze feriali, festive, notturne , etc., nonché i giorni di ferie spettanti e goduti e la risultanza del conto individuale della banca delle ore.

2. Il pagamento e l'eventuale accredito presso gli istituti bancari delle spettanze deve avvenire il giorno 27 di ogni mese ed entro il giorno 15 del mese di dicembre per la tredicesima mensilità. Nel caso in cui le date sopra indicate ricadano in giornata festiva o pre-festiva il pagamento avverrà il secondo giorno feriale antecedente .

3. L'Ente dovrà consegnare o trasmettere in via telematica la busta paga ad ogni dipendente almeno dal giorno dell'erogazione delle spettanze.

Art. 44

Interessi legali e rivalutazione monetaria

Le eventuali somme che l'Ente verserà ai dipendenti in ritardo rispetto ai tempi stabiliti dal contratto nazionale o decentrato sono soggette a rivalutazione monetaria nonché alla corresponsione degli interessi legali. Inoltre tutte le indennità e lo straordinario dovranno essere erogati entro il mese successivo all'effettiva prestazione . In caso contrario l'Ente verserà ai dipendenti oltre alle somme dovute la rivalutazione monetaria nonché gli interessi legali per tutto il periodo di ritardo nell'erogazione.

TITOLO VII

Disposizioni finali

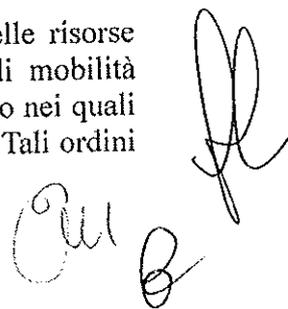
Art. 45

Mobilità interna del personale

1 - L'istituto della mobilità interna consente all'ente di impiegare il personale dipendente in modo flessibile, contemperando l'esigenza di garantire un'organizzazione del lavoro efficace, efficiente, economica e funzionale al buon andamento dei servizi, collocando le persone nell'organizzazione del lavoro in modo da:

- valorizzarne l'esperienza, le competenze e le potenzialità, favorirne la crescita professionale, garantire il buon andamento dell'amministrazione e il regolare funzionamento dei servizi.

2. A tal fine, i responsabili del servizio provvedono alla efficiente allocazione delle risorse assegnate, uniformandosi ai principi della presente disciplina, prevedendo in caso di mobilità interna del personale specifici atti amministrativi motivati e conseguenti ordini di servizio nei quali sono specificati compiti ed eventuali responsabilità da svolgere da parte del dipendente. Tali ordini



di servizio sono redatti anche in caso di assunzione e di primo incarico dei dipendenti.

3. L'istituto della mobilità interna è applicato conciliando nella misura più ampia possibile le esigenze di interesse pubblico dell'Amministrazione, comunque prioritarie, con le esigenze dei dipendenti, contribuendo così a favorire la tendenza al continuo miglioramento della produttività generale, dell'efficacia ed efficienza dei servizi resi alla cittadinanza, dei processi di qualificazione del personale dipendente e del benessere organizzativo. Tale istituto può costituire una valida soluzione al rientro lavorativo del dipendente da congedi di maternità o aspettative, ovvero, un'alternativa possibile alle richieste di part-time. Le relative procedure sono informate a principi di trasparenza e di celerità e sono orientate al simultaneo perseguimento degli obiettivi precisati nei precedenti commi.

4. La mobilità interna è attuata d'ufficio, per motivate esigenze di servizio, ovvero volontariamente su richiesta del dipendente.

5. La mobilità d'ufficio risponde ad esigenze organizzative e gestionali proprie dell'Amministrazione.

Quindi nel caso in cui sia necessaria la mobilità da un determinato servizio, l'amministrazione chiederà attraverso un avviso interno (bando) prioritariamente al personale la volontarietà, in caso di esito negativo, con presenza simultanea nello stesso servizio di personale della stessa categoria e di profili professionali equipollenti, si dovrà considerare per la mobilità d'ufficio colui che avrà meno anni di servizio svolti all'interno della pubblica amministrazione, ed in caso di parità, colui che avrà meno anni rispetto a quelli all'interno dell'ufficio di appartenenza. L'Amministrazione non procederà alla mobilità d'ufficio senza aver precedentemente espletato le procedure previste dal presente comma.

6. La mobilità volontaria, presuppone una specifica richiesta del dipendente interessato ed è attuata nel rispetto delle finalità e dei principi di cui al presente articolo, ovvero, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, contemperando le esigenze di servizio e l'osservanza di regole e procedure stabilite nel presente articolo, salvo per quanto riguarda le richieste inerenti l'art. 3 comma 3 della Legge n. 104/92.

7. È ammessa in ogni tempo la presentazione di domande contestuali di mobilità volontaria da parte di due o più dipendenti, aventi la stessa categoria e profili professionali equipollenti, che intendono procedere all'interscambio dei rispettivi servizi, il cui simultaneo accoglimento consente di soddisfare l'esigenza dei dipendenti e quelle di funzionamento dei servizi interessati.

Art. 46

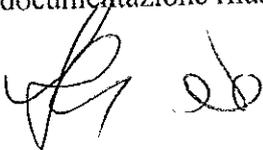
Convocazione da parte dell'autorità giudiziaria

In relazione agli articoli 133 e 198 del c.p.p. e 255 del c.p.c. ogni qualvolta il lavoratore sia convocato per rendere testimonianza o informazioni in procedimenti penali, civili e amministrativi in qualità di dipendente, lo stesso sarà considerato in servizio.

Nel caso in cui l'assenza sia dovuta alla convocazione in qualità di parte in giudizio come privato, il dipendente può fare ricorso all'istituto dei permessi brevi soggetti a recupero, alle ferie ovvero ai permessi personali.

Il dipendente che renda la testimonianza o le informazioni in un procedimento penale, civile e amministrativo nell'interesse dell'Amministrazione, dovrà presentarsi direttamente presso l'autorità giudiziaria e sarà considerato in servizio a tutti gli effetti con la liquidazione di tutte le indennità previste e l'erogazione del buono pasto se ricorrono le modalità di erogazione previste dal presente contratto decentrato.

Inoltre, in caso di protrazione del procedimento penale, civile e amministrativo per conto dell'Amministrazione, oltre l'orario di fine della giornata lavorativa, al dipendente sarà erogato lo straordinario a pagamento oppure a recupero in caso di richiesta dello stesso dipendente. Farà fede la documentazione rilasciata dall'autorità giudiziaria.



Art. 47

Incentivi per funzioni tecniche

Nel caso in cui l'ente non abbia ancora approvato il regolamento per la distribuzione delle risorse relative al fondo di cui all'art. 113 del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50, le parti concordano di approvarlo entro il 31/03/2021.

Inoltre, prima della costituzione del fondo del salario accessorio annuale, l'amministrazione effettuerà un'attenta ricognizione presso i propri uffici, per individuare le somme accantonate per gli incentivi delle funzioni tecniche, per inserirle nell'apposita voce prevista nella costituzione del fondo stesso.

Art. 48

Patrocinio legale e costituzione parte civile

1. Il dipendente che per fatti o atti inerenti all'adempimento dei compiti di ufficio è sottoposto a procedimenti di responsabilità penale, civile o amministrativa è difeso a carico dell'Ente, previa comunicazione nel più breve tempo possibile all'Amministrazione.
2. Inoltre, l'Amministrazione si impegna a costituirsi parte civile nei procedimenti penali in caso di aggressioni subite dai propri dipendenti nell'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio.

Art. 49

Previdenza Complementare

1. Le parti concordano sulla necessità di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, fornendo adeguate informazioni al personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio.

Art. 50

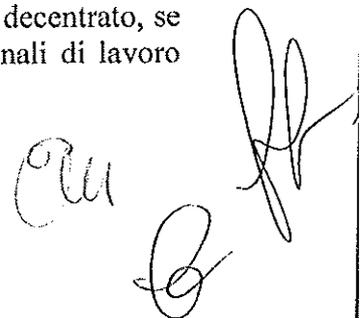
Smart Working e Telelavoro

1. Lo Smart Working ed il Telelavoro rientrano tra le politiche prioritarie 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. A tal fine le parti concordano di adottare specifici regolamenti, previo confronto tra le parti.

Art. 51

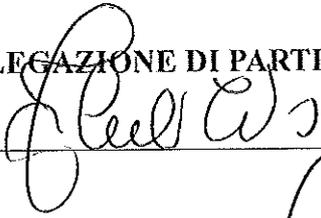
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alla normativa ed alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1, del presente contratto decentrato, se non in contrasto con la normativa ed alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

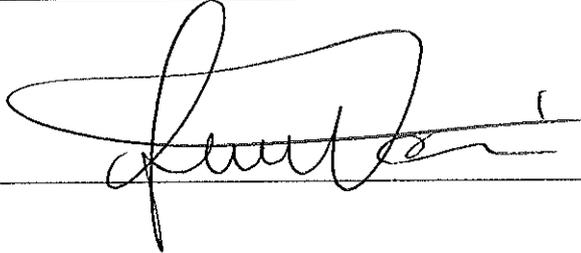


3. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno in fase di contrattazione ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:



LA RSU



I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI FIRMATARIE DEL CCNL DELLE FUNZIONI LOCALI:

CISL FP

