COMUNE DI POSADA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO

INTEGRATIVO 2019-2021

Intesa del 30.12.2019

Constatato che ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999 sulla proposta del contratto collettivo decentrato integrativo:

- l'organo di revisione in data 24.12.2019 ha certificato l'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio;

- la Giunta Comunale con deliberazione n. 175 del 30.12.2019, dichiarata immediatamente eseguibile, ha autorizzato il nuovo contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019-2021.

Al termine della riunione del 30.12.2019 le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Posada per il triennio 2019-2021.

Presidente della delegazione Trattante Datoriale dr.ssa Graziella Deledda

CISL FP Territoriale Giorgio MUSTARO

RSU: ing. Michele Busacchi

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell' amministrazione di POSADA, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.

3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto). L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica / la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.

3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

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

5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo / in sede di osservatorio paritetico di cui all'articolo

6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

7. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3
Informazione

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

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

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

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 4
Confronto

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

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

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

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;

b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

c) l'individuazione dei profili professionali;

d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;

g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;

h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;

i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;

l) gli andamenti occupazionali;

m) rideterminazione dell'orario dell'attività didattica per il personale delle scuole dell'infanzia;

n) determinazione dell'orario annuale delle attività integrative per il personale delle scuole dell'infanzia e dei nidi;

o) le modalità attuative del calendario scolastico per il personale delle scuole dell'infanzia e dei nidi;

p) la definizione di attività ulteriori, rispetto a quelle definite nell'ambito del calendario scolastico di cui alla lettera precedente;

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

Art. 5
Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, e la delegazione di parte datoriale.

2. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

n) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;

p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

w) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione;

x) la definizione degli incentivi economici per attività ulteriori al di fuori del calendario scolastico;

y) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.

3. Ogniqualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente convoca le parti per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 6
Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 5. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, devono essere negoziati con cadenza annuale entro il mese di...

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire con specifico accordo che integra il presente CCDI il finanziamento dei singoli istituti contrattuali. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.

3. Sulle materie di cui all'art. 5, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

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

Art. 7
Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

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

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

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

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

Art. 8 bis
Interpretazione autentica

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

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

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

Art. 9
Formazione ed aggiornamento professionale

1. La formazione del personale costituisce strumento decisivo per affrontare i processi di riforma dell'attività amministrativa, con particolare riguardo al tema dell'informazione agli utenti. Per il migliore assolvimento delle finalità istituzionali, avviate con il processo di riforma dai e far fronte ai necessari processi di riordinamento e di ristrutturazione organizzativa, nonché al fine di favorire i nuovi modelli di inquadramento professionale derivanti dalla nuova classificazione del personale, l'Ente promuove forme permanenti di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione, la riconversione e la specializzazione del personale, garantendo sempre le pari opportunità.

2. L'Ente si impegna a definire le risorse attraverso un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio

3. L'Ente si impegna ad avviare, attraverso un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti, degli appositi corsi di formazione e di aggiornamento professionale, finalizzati alla progressione dello sviluppo orizzontale e verticale della carriera.

4. L'Amministrazione provvederà annualmente a rendere disponibili le risorse necessarie per lo svolgimento delle attività di formazione e di aggiornamento del personale, in conformità a quanto previsto dal CCNL e dalla Legge Regionale n. 19.

5. Al fine di rendere costante il processo di formazione, le parti concordano sulla necessità di istituire un osservatorio per la formazione professionale sotto forma di Commissione paritetica costituita dalla delegazione trattante di parte sindacale e dai dirigenti

6. All'Osservatorio sono demandati i compiti di:

a) individuare entro il mese di settembre i processi di formazione e di aggiornamento del personale relativi all'anno successivo, tenendo conto delle modifiche organizzative introdotte;

b) programmare i processi formativi con specifici momenti di aggiornamento, anche diluiti nel tempo, quale formazione permanente o con l'utilizzazione di parte dell'orario di lavoro settimanale

c) verifica delle ricadute derivanti dai processi formativi e valutazione dei risultati conseguiti dai singoli dipendenti, da sottoporre all'esame della delegazione trattante.

7. Entro il mese di Novembre, l'organo di gestione rende esecutivo il programma di formazione, acquisendo le risorse necessarie.

8. Nel piano relativo ai corsi per il personale va garantita pari opportunità a tutti i lavoratori.

9. L'Ente favorisce l'avvio di processi formativi di interesse generale, nelle forme associate del CCNL. A tal fine, la funzione di coordinamento per l'espletamento dei processi formativi (stipula delle convenzioni e ricerca di soggetti altamente professionalizzati in tema di formazione) è assunta dall'Amministrazione Provinciale, che provvederà anche a ripartire i costi relativi in misura proporzionale al numero di dipendenti di ogni ente partecipanti al corso di formazione collettivo.

10. La formazione professionale è prioritariamente organizzata con partecipazione obbligatoria e gli oneri relativi sono interamente a carico dell'Ente, gli attestati conseguiti nel corso di formazione dal singolo dipendente vengono acquisiti dall'ufficio del personale, che provvede ad aggiornare il curriculum professionale.

11. Il programma dovrà prevedere almeno due livelli di formazione:

1. livello di tipo generale: dovrà essere promosso un corso di formazione, indirizzato a tutti i dipendenti, sulla struttura della Pubblica Amministrazione, in relazione ai mutamenti legislativi che si sono susseguiti;

2. livello di tipo specialistico, la cui esecuzione è demandata al singolo settore, dovrà prevedere dei corsi specialistici attinenti alle materie ed agli obiettivi previsti nei DUP di settore.

Art. 10
Progressione economica all'interno della categoria

La progressione economica orizzontale si sviluppa mediante l'acquisizione in sequenza nel tempo di incrementi economici che si sommano al trattamento tabellare iniziale.

L'istituto si applica nei limiti delle risorse stanziate annualmente in sede di contrattazione decentrata, in relazione alle risorse disponibili nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane, per la produttività ed il miglioramento dei servizi destinate annualmente anch'esse in sede di contrattazione.

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (in funzione, per queste ultime, di quanto stabilito dal Piano di Formazione dell'Ente ed a seguito della sua adozione).

Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, salvo diversa indicazione delle parti.

Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'Ultimo triennio.

Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda.

Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma.

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

Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio della maggiore anzianità di servizio.

Art 11
Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione

Risparmi ex art.2c.3d.lgs165/2001 (art.67c.2lett.d) ccnl2016-18)

Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica - (art.67 c.2lett.h)ccnl2016-18)

Ria e assegni ad personam personale cessato nell' anno precedente in misura intera-(art.67c.2lett.c)ccnl2016-18))

Eventuale decurtazioni del fondo - parte stabile per rispetto limite del salario accessori

Storicizzazione Fondo 2017 -Unico importo consolidato anno 2017 (art.67 c.2 lett. a) ccnl2016-18)

Incremento di euro 83,20 per il personale in servizio al 31/12/2015 dal 2019 – (art.67 c.2 lett. b) ccnl2016-18)

Rideterminazione per incremento stipendio dal 2018 –(art.67 c.2 lett. d) ccnl 2016-18)

Incremento/decremento per personale trasferito -(art.67 c.2 lett. e) ccnl201618 (?) 10. Incremento per riduzione stabile straordinario dal 2018 -(art.67 c.2 lett. g) ccnl 2016-18)

Adeguamento della "media fondo" del personale ex-provinciale con riferimento al valore medio del fondo del personale delle Regioni (Legge Bilancio 2018 com. 800 art.1)

Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica limitatamente al passaggio dei CPI alle Regioni (Legge bilancio 2018 com799 art.1)

Specifiche disposizioni di legge -(art.67 c.3 lett. c) ccnl2016-18)

Nuovi servizi e riorganizzazioni senza aumento dotazione organica -(art.67 c.3 lett. i) ccnl2016-18)

Integrazione 1,2% -(art.67 c.3 lett. h) ccnl2016-18)

Messi notificatori -(art.67 c.3 lett. f) ccnl2016-18)

Risorse ex L.r. 19/97

Ria e assegni ad personam personale cessato nell' anno precedente in misura frazionata -(art.67 c.3 lett.d) ccnl2016-18)

Eventuale decurtazioni del fondo -parte stabile per rispetto limite del salario accessorio

Economie fondo straordinario confluite (art.67 c.3 lett. a) ccnl2016-18)

Sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, compensi istat, ecc. (art. 43, l. 449/1997; art.67 c.3 lett. c) ccnl2016-18)

Risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa (art.67 c.3 lett. b) ccnl 2016-18; art. 16, commi 4 e 5, dl 98/2011)

Integrazione percentuale della parte variabile (art.67 c.3 lett. j) ccnl2016-18; art. 23, commi 4 e 6, dlgs75/2017)

Incentivi per funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016; art.67 c.3 lett. c) ccnl 2016-18)

Art. 12
Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

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

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale (*10% di parte variabile*);

c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18;

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;

e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 16 - 18;

f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 16 - 18 ;

g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 16 - 18 ;

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;

i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 16 - 18, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 16 - 18, ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;

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

Art 13

Criteri attribuzione della performance organizzativa ed individuale

Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti.

Al fine di garantire il pieno apporto partecipativo del personale, i Dirigenti e/o responsabili dei servizi comunicano ai dipendenti la prestazione richiesta ai fini della corresponsione dei compensi e, se risultassero legati a prestazione di gruppo, costituiscono il gruppo di lavoro e individuano il soggetto referente incaricato del coordinamento

I compensi per la incentivazione della performance individuale ed organizzativa sono quantificati in base al contingente di personale allocato nei settori, il valore viene determinato sulla scorta del dato parametrale retributivo individuando per unità lavorativa il relativo budget individuale, il predetto importo viene ripartito per singolo settore con le seguenti modalità:

- Incentivi per la realizzazione degli obiettivi di settore e/o dell'ente (performance organizzativa in misura del 90% del budget virtuale), cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito della valutazione dei responsabili di servizio in ragione del grado di raggiungimento degli obiettivi. Sono assegnati in misura proporzionale al punteggio assegnato e sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo);
- Incentivi per la realizzazione degli obiettivi individuali formalmente assegnati (cui viene

attribuito il 10% del budget virtuale) a tutti i dipendenti dai responsabili di servizio . Tali compensi vengono ripartiti a seguito della valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili di servizio . Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o nel piano delle performance al dirigente o responsabile, (cd performance individuale). L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base della posizione giuridica di inquadramento ;

- L'eventuale valore di differenziazione del premio individuale, come previsto dall'art. 69 del ccnl 2016/18, si attribuisce al 2% dei dipendenti dell'Ente che abbiano conseguito una valutazione del 100%. in caso di parità si applicano le regole previste per l'attribuzione delle p.e.o..

Entro i 30 giorni successivi alla approvazione del piano delle performance o del piano dettagliato degli obiettivi, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i dirigenti assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi di al personale delle strutture da essi dirette, nonché degli altri fattori di valutazione dei comportamenti e delle competenze professionali ove previsti dalla metodologia di valutazione.

Entro lo stesso termine vengono di norma approvati gli eventuali progetti di introduzione di nuovi servizi, o legato ad obiettivi strategici, ed individuate le relative fonti di finanziamento, con la indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.

Il dato parametrale ai fini della determinazione dei budget individuali e di settore è calcolato, , con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale.

Corresponsione dei compensi
per la incentivazione della performance individuale ed organizzativa

I compensi sono corrisposti in unica soluzione, non oltre il mese di Febbraio, previa valutazione espressa sulla base dei risultati conseguiti.

In caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno pro-quota riferiti all'effettiva categoria di appartenenza.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

La previsione del premio massimo e della relativa liquidazione sarà riferita ai parametri di qualifica come sopra concordati e alla valutazione della prestazione individuale, o di gruppo, a condizione che i progetti abbiano raggiunto i risultati totali previsti.

Nel caso in cui gli obiettivi del progetto vengano comunque realizzati e l'apporto individuale di alcuni partecipanti non raggiunge il massimo del punteggio, le somme decurtate al dipendente, saranno ripartite proporzionalmente con i medesimi parametri, tra, i restanti lavoratori che hanno consentito la realizzazione del progetto.

Ai fini della corresponsione del premio di produttività di risultato, i responsabili di servizio predispongono una scheda di valutazione°, sia per la prestazione di gruppo che per prestazione individuale.

La scheda è accompagnata da una relazione contenente gli elementi di fatto, attività svolta risultati conseguiti ecc., che hanno determinato il giudizio finale;

Le schede con allegate le relazioni, vanno notificate direttamente ai singoli dipendenti che hanno la facoltà di aprire un contraddittorio, assistiti da un legale di fiducia o dalle OO.SS. a cui conferiscono incarico, che deve concludersi entro 5 giorni. Decorso tale termine il Dirigente o il Responsabile procede alla liquidazione dei premi;

E' data facoltà al dipendente di inoltrare le rimostranze all'OIV;.

La valutazione sulla prestazione resa oltre a dar luogo alla corresponsione del premio costituisce formale riconoscimento dal punto di vista giuridico professionale della prestazione resa. Pertanto la relazione di cui al comma 7 allegata al presente accordo redatta utilizzando i criteri del sistema permanente di valutazione, dovrà essere acclusa al fascicolo personale dei dipendenti e sarà considerata titolo valido ai fini della progressione della carriera.

Art. 14
Indennità condizioni di lavoro

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

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

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

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

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

Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro

Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento, stabilito nella misura di 1,0 € al giorno (per n°6 ore giornaliere continuative svolte in tale condizione di lavoro).

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

Art. 15
Compensi derivanti da norme di legge

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

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

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

3. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione del premio di cui all'articolo 13 del presente CCDI, così come regolamentato dal sistema di valutazione allegato.

Esempio:

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 21.5.2018	**Riduzione quota compenso performance**
fino ad € _____	Nessuna riduzione
da € _____ a € _____	riduzione max del 20%, in misura proporzionale;
da € _____ a € _____	Ulteriore riduzione del 10%, sempre in misura proporzionale
oltre € _____	ulteriore riduzione del 20% in misura proporzionale fino ad €._____, oltre tale limite la riduzione si applica nella percentuale massima ivi indicata

Art. 16
Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi

dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

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

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

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

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

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

La determinazione dell'indennità per le specifiche responsabilità avviene attraverso un metodo di graduazione del valore economico della posizione di lavoro, in relazione all'intensità e all'importanza che le responsabilità esercitate hanno nell'ambito dell'organizzazione complessiva dell'Ente.

5. Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di € 350,00 sino ad un massimo di € 3.000,00 ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità.

6. La graduazione avviene in base alla categoria di appartenenza del dipendente nonché attraverso specifici parametri di pesatura riferibili agli aspetti e/o alle caratteristiche definite nell'ambito dei criteri qui di seguito indicati:

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

- controllo dell'efficienza e della fruibilità delle risorse strumentali (PC, stampanti, fotocopiatrici, materiali di consumo, arredamento, etc.) di tutto il Settore;
- svolgimento di attività di maggiore responsabilità rispetto alla categoria di inquadramento con modesto livello di autonomia operativa, ovvero partecipazione, con apporto significativo a processi complessi e rilevanti compiti specifici del settore, intendendosi per tali i processi comprendenti una pluralità di procedimenti, ovvero lo svolgimento di procedimenti non standardizzati che necessitano di attività di analisi da parte del dipendente e/o lo svolgimento di fasi procedimentali che coinvolgono altri servizi dell'Ente o altri soggetti esterni.

In presenza della fattispecie di cui al punto 1 è attribuita una indennità pari ad € 400,00 lordi. In presenza della fattispecie di cui al punto 2 è attribuita un'indennità pari ad € 800,00 lordi. In presenza contestuale di entrambe le fattispecie, viene attribuita l'indennità più alta.

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

- Posizione di lavoro a cui è collegato il compito di coordinare l'attività di una unità organizzativa semplice che eroga servizi esterni all'ente e/o ad altre unità organizzative esterne al settore;
- Posizione di lavoro che comporta rapporti diretti e frequenti con il cittadino e/o eroga servizi esterni all'ente e/o ad altre unità organizzative esterne al settore;
- Posizione di lavoro che comporta l'assunzione della responsabilità di più procedimenti nell'ambito della struttura coordinata e secondo le disposizioni del dirigente, risultante da apposito atto formale.

In presenza di una sola delle fattispecie è attribuita un'indennità pari ad € 800,00 lordi. In presenza contestuale di due delle tre fattispecie è attribuita un'indennità pari ad € 1200,00 lordi. In presenza contestuale delle tre fattispecie viene attribuita l'indennità più alta di € 1.500,00.

- al personale di **categoria D** l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
- Responsabilità di Direzione di Ufficio o di Struttura Organizzativa Semplice e/o responsabilità in uffici con competenze molteplici e complesse;
- Responsabilità in procedimenti di notevole grado di complessità con necessità di elevata preparazione e con una responsabilità diretta relativamente all'istruttoria sottoscritta o

implicitamente attribuita da procedure regolamentari;

- Responsabilità procedimentale in attività che comportano un'ampia possibilità di soluzioni;
- Responsabilità procedimentale in attività che comportano l'elaborazione di pareri, e/o relazioni, e/o atti o report anche con rilevanza esterna;
- Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
- Responsabilità diretta per il perseguimento di obiettivi, e/o progetti, e/o programmi, e/o piani di attività;
- Responsabilità in attività che comportano relazioni esterne e/o supporto a strutture interne;
- Responsabilità in attività che prevedano la gestione di risorse strumentali, e/o umane e/od economiche complesse;
- Responsabilità di concorso decisionale.

La misura dell'indennità annua lorda viene così determinata:

- presenza contestuale di almeno 5 fattispecie - € 3.000,00;
- presenza contestuale di 4 fattispecie - € 2.000,00;
- presenza contestuale di 3 fattispecie - € 1.500,00;
- presenza contestuale di 2 fattispecie - € 1.200,00;
- presenza di una sola fattispecie - € 1.200,00.

Le parti concordano inoltre che l'indennità di responsabilità venga erogata **nella misura fissa minima di € 800,00 al personale di Categoria C e B formalmente incaricato del coordinamento di squadre operative.**

8. Con cadenza annuale il Dirigente/responsabile del servizio di ciascun Settore adotta un provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con particolari responsabilità, corredato dall'apposita scheda di attribuzione e dall'importo della relativa indennità, nell'ambito dei servizi assegnati al proprio Settore, tra il personale appartenente alle categorie D, C e B, nel pieno rispetto del budget assegnato al Settore per tale finalità e delle disposizioni previste dal presente contratto.

9. Il provvedimento è trasmesso al Settore Risorse Umane e Finanziarie (RUF) e da questo, anche alle parti sindacali.

10. L'indennità è liquidabile nell'anno successivo a quello di riferimento, previa attestazione del Dirigente del Settore di appartenenza del dipendente, in ordine all'effettivo e corretto esercizio delle specifiche responsabilità nel periodo di riferimento.

11. Il calcolo delle indennità sopra indicato sarà effettuato sulla base delle risorse disponibili nel Fondo delle risorse decentrate ed in relazione a specifica pesatura, nonché all'attribuzione formale dell'istituto contrattuale.

Art. 17
Messi notificatori

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

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

Art. 18
Uffici del Giudice di Pace

1. Al personale assegnato agli uffici dei Giudici di Pace si applica l'indennità per particolari condizioni di lavoro / l'indennità per specifiche responsabilità nella misura di €...

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 19
Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

5. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2 si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

Art. 20
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

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

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

3. Una quota pari a €... viene versata per finalità assistenziali, al Fondo xyz;

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

Art. 21
Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni, come definiti al comma 5.

3. L'indennità di cui al presenta articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;

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

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18.

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

5. Per il personale impegnato nei servizi "esterni" il valore dell'indennità è pari a € 1,0 per 6 ore lavorative continuative di servizio svolte nelle seguenti attività:

- attività di controllo ed azioni volti allo sgombero di persone da aree/o immobili pubblici;

- attività di controllo dell'attività edilizia privata con accertamenti e redazione di verbali ed atti conseguenti;

- attività di regolamentazione del traffico veicolare in corrispondenza della viabilità pubblica in cui la causa di congestione principale sia da attribuire alla presenza di lavori;

6. Per le giornate in cui il dipendente non svolga servizio esterno è possibile comunque riconoscere, ove ne ricorrano le condizioni, l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18.

Art. 22
Indennità di funzione

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.

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

5. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;

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

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 16 - 18;

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

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 16 - 18;

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 16 - 18.

6. L'agente di polizia locale con responsabilità x percepirà l'indennità nella misura di € ... annui.

7. L'ispettore di polizia locale con responsabilità y percepirà l'indennità nella misura di € ... annui.

8. Il commissario di polizia locale con responsabilità z percepirà l'indennità nella misura di € ... annui.

9. etc...

Art.23
Salute e sicurezza

1. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:

- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;
- ...

4. Al fine di supportare il personale dei servizi xyz, l'Ente si impegna a garantire la supervisione ed il supporto psicologico per un numero di ore pari a ...

Art 24
NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1. Le Parti confermano il vigente accordo concernente la garanzia e la tutela dei servizi pubblici essenziali, in caso di esercizio del diritto di sciopero negli uffici e servizi dell'Ente; tale accordo si considera parte integrante del presente contratto, al quale è allegato.

2. Rammentano altresì che:

a) vanno individuati e garantiti i servizi che già vengono erogati in regime di ordinarietà, senza inserire altre attività che non vengono normalmente espletate;
b) gli scioperi, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali tali da richiedere la ripresa del servizio;
c) i servizi essenziali e di pronta reperibilità vanno garantiti anche durante i periodi di sciopero;
d) sarà garantita una obiettiva turnazione del personale comandato ad assicurare i servizi essenziali, salvaguardando ferie, riposi programmati e assemblee;
e) per i servizi scolastici, gli accordi sono stipulati con la partecipazione alla firma delle Autorità Scolastiche;
f) le professionalità e le qualifiche che costituiscono i contingenti di personale che saranno esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti i servizi pubblici essenziali vanno preventivamente individuate;
g) i nominativi dovranno essere comunicati dall'amministrazione alle OO.SS. ed ai singoli dipendenti interessati almeno 5 giorni prima dello sciopero. Questi ultimi possono, entro le successive 24/h, chiedere di essere sostituiti in quanto intendono aderire allo sciopero;
h) i lavoratori esonerati dallo sciopero e che garantiscono i servizi pubblici essenziali hanno diritto alla retribuzione piena.

Accordo sugli Istituti dell'orario di lavoro

Art. 1
Orario di lavoro

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

- Servizio di Polizia Locale che si articola nell'arco di sei giornate lavorative;
- Servizio manutentivo operai comunali che si articola nell'arco di sei giornate lavorative;
- Ogni altro Servizio che ne faccia specifica richiesta.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
4. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate così come segue:

- (...)

Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto.
5. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:
a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. ;
b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. ;
c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. .
6. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie orarie, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
7. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
8. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti, ai sensi dell'art. , salvo quanto previsto dall'art..
9. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con regolamento apposito. Gli attuali regolamenti in materia saranno oggetto di modifica e/o integrazione entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI, previo confronto con la parte sindacale.

Art. 2
Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in

servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
6. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.
7. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo di _____ ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.
8. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 3
Turnazioni

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

- personale di età superiore a...
-

Art. 4
Reperibilità

1. Per i servizi x y z viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 - 13,00 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.
6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 5
Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane. Le parti, con specifico accordo della durata massima di 18 mesi, possono elevare a 15(?) il numero massimo di settimane.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art. 6
Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 20 (orario di lavoro flessibile).
2. La durata della pausa sarà al massimo di 30 minuti. La pausa si terrà con le seguenti modalità:
   - per il servizio ...

- per il personale ...

3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
- personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

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

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

Conciliazione vita-lavoro

Art. 7
Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi _____, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di un'ora.

Fermo restando quanto previsto all'art. 27 del CCNL 21 Maggio 2018, l'ente, compatibilmente con le esigenze di servizio, al fine di fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del personale dipendente, provvede all'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria, consistente nella possibilità di anticipare e posticipare l'orario di ingresso e di uscita entro un limite min. di 30 minuti e max. 60 minuti, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto al medesimo CdR.

All'interno delle fascia temporale di cui al presente comma, ciascun Responsabile provvede, ricorrendone i presupposti, all'introduzione della flessibilità oraria in entrata e in uscita osservando la disciplina di cui al presente articolo in relazione ai seguenti criteri:

a. esigenze di servizio:

a1) è adottata evitando di creare disagio e/o la limitazione all'accesso ai servizi dell'ente da parte dei cittadini utenti;

a2) è adottata evitando di produrre deficit di servizio in termini di qualità, efficacia ed efficienza degli stessi;

b. esigenze del personale:

b1) deve tener conto delle necessità del personale in relazione al proprio infungibile ruolo nel contesto della vita familiare e ai bisogni della stessa;

b2) deve tener conto degli effetti critici che la sua introduzione genera o può generare sulle attività del personale non interessato dall'istituto contrattuale in esame.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore ovvero sarà recuperato entro la metà del mese successivo.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 8
Banca delle ore

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

Ferie e festività
Art 9
Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:

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

3. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il

personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.

Art. 10
Festività infrasettimanali

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

Art. 11
Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore

1. Ai fini della eventuale fruizione delle ferie ad ore, sono stabiliti i seguenti monte ore annuali:
a) 202 ore, corrispondenti ai 28 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 2 del CCNL 16 - 18;
b) 192 ore, corrispondenti ai 32 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 3 del CCNL 16 - 18 ;
c) 187 ore, corrispondenti ai 26 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 4 del CCNL 16 - 18;
d) 180 ore, corrispondenti ai 30 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 4 del CCNL 16 - 18.
2. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, i monte ore di cui al comma 2 sono riproporzionati, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.
3. Qualora le ferie siano fruite per l'intera giornata si determina una decurtazione dei monte ore di cui al comma 2, pari all'orario ordinario che il dipendente avrebbe dovuto effettuare nella stessa giornata.
4. Per garantire il recupero psico-fisico del dipendente, devono comunque essere fruiti nell'anno almeno 20 giorni interi, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su cinque giorni, e almeno 24 giorni, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su sei giorni.
5. I monte ore di cui al comma 1 possono compensare il debito orario.

Art. 12
Ferie e riposi solidali

1.Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata

certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Permessi, assenze e congedi

Art. 13
Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

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

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
- per particolari motivi personali o familiari
- tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso)
- permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di

cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.)

- Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. (la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione)
- Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.
- Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.
- Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o

calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.

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

Art. 14
Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016 - 2018.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.
8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016 - 2018.

Art. 15
Unioni civili

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

Art 1

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti per un periodo massimo di 3 anni con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale
La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato; Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art 2
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 *(quota massima riducibile)* annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa di cui all'articolo 3.
4. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti nei successivi articoli.
6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo aggiuntivo.

Art 3
Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. Nell'attribuzione dell'indennità di posizione l'Ente terrà conto della seguente graduazione definita secondo l'allegata metodologia:
- titolare di posizione organizzativa in struttura semplice: €...
- titolare di posizione organizzativa in struttura complessa: €...
- titolare di posizione organizzativa in struttura semplice con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: € ...
- titolare di posizione organizzativa in struttura complessa con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: €...
- titolare di alta professionalità: €...
- titolare di posizione organizzativa con funzioni delegate: €...

2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta al 15% del totale delle risorse a disposizione pari a €...
3. Nell'attribuzione dell'indennità di risultato l'Ente terrà conto dei seguenti criteri:
- la quota massima per il titolare di posizione organizzativa in struttura semplice è pari a € ...
- la quota massima per il titolare di posizione organizzativa in struttura complessa è pari a €...

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

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

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

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

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

Art. 4
Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

IPOTESI METODOLOGICA PER LA VALUTAZIONE E LA GRADAZIONE DEL PESO ALLE DIVERSE P.O:

le posizioni organizzative verranno graduate in relazione ai seguenti fattori :
Grado di autonomia – valutata in relazione alle risorse finanziarie, alle attività gestionali ed al grado di discrezionalità;
Complessità organizzativa – valutata in relazione alla tipologia ed alla quantità di risorse umane, alla complessità de procedimenti, dal livello delle competenze e conoscenze necessarie per lo svolgimento dei compiti assegnati;
Responsabilità gestionali – intesa come responsabilità penale, civile, e amministrativo-contabile della posizione

L'indicazione dei punteggi attribuiti ai vari fattori , sotto riportati sono da considerarsi punteggi massimi e pertanto, la conferenza dei dirigenti dovrà in sede di assegnazione dei punteggi procedere alla graduazione proporzionale di ogni singolo fattore con una esplicita motivazione

a)	**Grado di autonomia**	**massimo punti**	**40**
b)	**Complessità organizzativa**	**massimo punti**	**35**
c)	**Responsabilità gestionali**	**massimo punti**	**25**

L'utilizzo dei tre fattori d'analisi e ponderazione del loro peso attraverso punteggi diversificati danno luogo all'individuazione del peso delle posizioni organizzative classificate in quattro fasce di riferimento così come sotto riportato:

- da 41 a 55 punti corrispondente al 55 % del valore massimo di 16.000 euro
- da 56 a 70 punti corrispondente al 70% del valore massimo di 16.000 euro
- da 71 a 85 punti corrispondente all' 85 % del valore massimo di 16.000 euro
- da 86 a 100 punti corrispondente al 100 % del valore massimo di 16.000 euro
- 40 punti rappresenta la soglia al di sotto della quale, non trova applicazione la disciplina delle P.O.

La graduazione delle posizioni avverrà a cura del nucleo di valutazione sulla scorta dell'allegata ipotesi metodologica sintetizzata nella seguente tabella :

		Direzione	**Progetto**	**Staff/ AP**	
Autonomia	Autonomia Finanziaria	10	10	10	**40**
	Autonomia Strumentale	10	10	10	
	Discrezionalità e Autonomia Gestionale	20	20	20	
Complessità	Procedimenti	15	15	5	**35**
	Livello di competenza e conoscenza	10	10	25	
	Risorse umane	10	10	5	
Responsabilità	Responsabilità penale, civile, contabile	25	25	25	**25**
		100	**100**	**100**	

PROCEDURA PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI

Individuate le Posizioni Organizzative, si procederà come segue:

- L'OIV determinerà la proposta graduazione delle posizioni sulla scorta della suriportata ipotesi metodologica ed individuata la corrispondente fascia economica di riferimento e sottoposta all'organo esecutivo dell'Ente;
- verrà predisposto un avviso interno, a cui verrà allegata una scheda sulle caratteristiche della Posizione Organizzativa (5 giorni di pubblicazione ufficiale), da notificare a tutto il personale appartenente alla categoria D, riportante le posizioni da attribuire, gli obiettivi e gli strumenti delegati la graduazione la corrispondente fascia economica di riferimento nonché i requisiti di accesso alle medesime;
- ogni dipendente che vorrà presentare domanda per una o più posizioni organizzative potrà farlo, con istanze diverse, allegandovi curriculum professionale e motivazioni personali a supporto di ogni singola domanda;
- raccolte le domande pervenute in tempo utile per ciascuna Posizione Organizzativa, L'OIV provvederà all'individuazione dei titolari da proporre per l'incarico formale, che dovrà essere adeguatamente motivato sulla base dei seguenti criteri :

- Titoli specifici riferiti alla posizione;
- Esperienza acquisita nelle materie riferite alla posizione organizzativa e in relazione all'anzianità di servizio e alla valutazione sui risultati conseguiti;
- Curriculum professionale
  - il provvedimento di nomina, adottato dal Sindaco avrà di norma una durata non inferiore ad un anno e non superiore a 3 anni;
  - ai titolari delle posizioni, verrà corrisposta un'indennità di posizione ed un'indennità di risultato;
  - In linea di principio l'indennità di risultato viene determinata nella misura del 25 % della indennità di posizione ed attribuita in relazione al conseguimento degli obiettivi risultati determinato nella seguente misura:

- dal 51 a 70 il 30% del premio previsto
- da 71 a 85 il 60% del premio previsto
- da 85 a 100 il 100% del premio previsto

Al di sotto del 50% non ha luogo la liquidazione del premio di risultato.

SCHEDA DI SINTESI DA ALLEGARE ALL'AVVISO PUBBLICO

Funzione o materia delegata : Indicare la materia l'abito di autonomia gestionale (delega di gestione in via diretta di risorse finanziarie strumentali ed umane ecc) ed il centro di costo

Requisiti di accesso : Indicare specificamente la professionalità richiesta, il grado di esperienza e se necessario il titolo professionale previsto.

Strumenti : Indicare : l'entità delle risorse finanziarie, strumentali, ed umane assegnate.

Obiettivi : Indicare gli obiettivi finali di prodotto riferibili al corrispondente centro di costo preindividuato nel DUP.

Valutazione finale e fascia economia di riferimento : Indicare il valore finale e le motivazioni che hanno determinato i valori parziali.

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Determinazione concordata della sanzione

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

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa ma non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Letto, approvato e sottoscritto:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

I. Ruolo	Nominativo
1. Presidente	DELEDDA DR. GRAZIELLA
2. Componente	----------
3. Componente	----------

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CISL F.P.	**MUSTARO GIORGIO**
CGIL FP	----------
UIL FP	----------

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

RSU	
ING. MICHELE BUSACCHI	

Posada, 30 dicembre 2019.

COMUNE DI POSADA (Prov. Nuoro)