

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

COMUNE DI GARBAGNATE MILANESE

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 Garbagnate Milanese 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 ha durata normativamente di anni tre; si applica a decorrere dal 31 dicembre 2018 e a valere dall'anno 2019.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC), almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
3. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate sei 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.
4. Annualmente è convocata apposita sessione di delegazione trattante per verificare l'attuazione delle clausole contrattuali; il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine dei lavori è redatta una sintesi dei lavori delle posizioni emerse.
5. 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.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e/o 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. 4 - 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, decorso il termine di cui al comma 2, 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

*Aluisio Piovone
Di Pione*

Roberto...

Meow

Dolly...

Q *me* *EP F* *du* *↓*

verbale del mancato accordo.

Art. 5 - Sistema relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2, dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001 e dal Titolo II CCNL 21 maggio 2108, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'ente.

2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a. informazione;
- b. confronto;
- c. contrattazione collettiva integrativa.

3. Nell'ambito della partecipazione, l'informazione è data sempre in via preventiva mediante comunicazione in forma scritta alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alle RSU. Al fine di garantire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, la convocazione della delegazione trattante per le materie previste all'art.7 del CCNL 21.5.2018 è proposta nei 15 giorni successivi alla data di trasmissione dell'informazione.

3. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 6 - Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.

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

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

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

6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

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

Almoro
Di Tione

Paulo

Morali

Federico

Almoro

Di Tione

Paulo

Morali

precedente comma 3

Art. 7 - Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e delle organizzazioni territoriali rappresentative, firmatarie del contratto collettivo nazionale, i dirigenti sindacali, che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna, ove istituita. Le modalità di utilizzo di tale bacheca elettronica formeranno oggetto di successivo accordo e disciplina tra le parti.
3. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

Art. 8 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.67 del CCNL 21.5.2018 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono destinate nel rispetto della disciplina dell'art.68 e dell'art.69 del CCNL 21.5.2018.
3. La costituzione del Fondo nella parte variabile avverrà annualmente mediante la verifica dell'attuabilità di tutte le previsioni contrattuali e normative.

Art. 9 - Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori, che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:
 - a) rispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione, valorizzazione e riconoscimento delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
3. I trattamenti accessori si distinguono in:
 - compensi con carattere di automaticità, che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
 - compensi incentivanti e premianti, che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
 - compensi di posizione, che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.
4. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art.67, comma 4 CCNL 21.5.2018 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente. Trattandosi di risorse variabili devono essere strettamente correlate ad obiettivi previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità di incentivazione.

Carlo Culy

*Associazione
Di Fione*

Mauri

Roberto Clementi

[Handwritten signatures and initials]

5. L'integrazione prevista dall'art. 67, comma 5 (di parte variabile) CCNL 21.5.2018 è eventuale ed è rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente; non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi anche di mantenimento sono previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) ovvero l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.

6. L'integrazione prevista da eventuali piani di razionalizzazione, che non può essere confermata e/o stabilizzata negli anni successivi, ha per oggetto una quota dei risparmi, da determinarsi in sede di contrattazione, sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura prevalente a premiare il personale direttamente coinvolto.

7. I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche sono oggetto di informazione; indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari; in relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%.

8. Ai dipendenti, che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Annualmente in sede di contrattazione integrativa è definita entro il 30 giugno di ogni anno la quota massima di personale a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art. 10 - 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 (30% 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 cui 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 cui 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;

Paul Edyta

*Assunzione
Di Tione*

March

John March

[Handwritten signatures and initials]

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

Art.11 - Definizione di performance

1. Così come previsto dall'art.9, comma 1 del D. Lgs. n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.
3. In ogni caso, l'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.
4. Così come previsto dall'art.8 del D. Lgs. n.150/2009 la misurazione e la valutazione della performance organizzativa è collegata ai seguenti ambiti:
 - a. attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
 - b. attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - c. rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - d. modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - e. sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - f. efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - g. qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - h. raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
5. I compensi destinati a incentivare la performance individuale ed organizzativa devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.
6. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.7 del D. Lgs. n.150/2009.
7. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art. 12 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004

Art. 13 - Progressione economica all'interno della categoria

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
3. 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.

Rob. Ady

Maur. Ambrogi Tone

Ilaria

Sofia

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

4. 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, può presentare ricorso scritto al Segretario Generale. Il Segretario Generale sentito il lavoratore, che può essere assistito dalle parti sindacali, ed il valutatore, decide sul ricorso presentato nei successivi 5 giorni.

5. I criteri per l'individuazione degli aventi diritto alla progressione all'interno delle categorie formano oggetto di apposita dichiarazione congiunta allegata al presente contratto a formarne parte integrante e sostanziale.

Art.14 – Area delle posizioni organizzative

1. L'ente individua, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL 21.5.2018 le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione e di risultato in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate e nell'ambito delle risorse appositamente destinate.

2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative, nel rispetto del CCNL.

3. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato è determinata in una misura, che non può essere inferiore al 17% del fondo complessivamente determinato per la retribuzione accessoria delle posizioni organizzative.

4. La retribuzione di risultato è determinata in relazione all'esito del processo di valutazione secondo quanto previsto dal Sistema vigente.

5. Al soggetto titolare di posizione organizzativa sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 18, comma 1 lett. h) del CCNL 21.5.2018. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati, che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del Piano Esecutivo di Gestione o altro strumento analogo di programmazione sono individuati gli obiettivi strettamente correlati alla retribuzione di risultato.

Art.15 – Valorizzazione delle performance individuali del personale

1. Fermo restando che il valore complessivo delle risorse destinate alla performance individuale è demandata all'Ente ed alla contrattazione decentrata per il suo utilizzo, l'attribuzione della produttività individuale ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa avviene nel rispetto di quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente sia in termini di valutazione minima che di presenza lavorativa nell'anno.

2. La valutazione negativa, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, non dà diritto ad alcuna retribuzione incentivante.

3. La somma da attribuire a ciascun dipendente è determinata secondo i criteri definiti in apposita dichiarazione congiunta allegata al presente contratto a formarne parte integrante e sostanziale.

4. Ai dipendenti sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti da specifiche disposizioni di legge. Il premio correlato alla performance individuale valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del Piano Esecutivo di Gestione o altro strumento analogo di programmazione sono individuati gli obiettivi individuali del personale dipendente strettamente correlati ai premi di performance individuale.

Art. 16 – Indennità di responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative, dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 2.500,00.

2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuata e determinata dal dirigente/responsabile. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali, che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione di responsabilità diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano e/o a seguito di attribuzione formale di responsabilità a norma di legge.

Red Cap

*Ammiione
di Bone*

meand.

*Salve
Domenica*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

4. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:

1. individuazione a cura del dirigente dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità nell'ambito del seguente elenco di natura esemplificativa:

- ▲ Responsabilità di processo erogativo;
- ▲ Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
- ▲ Responsabilità di coordinamento;
- ▲ Responsabilità di programmazione;
- ▲ Responsabilità di attuazione;
- ▲ Responsabilità di applicazione;
- ▲ Responsabilità di pianificazione;
- ▲ Responsabilità di controllo;
- ▲ Responsabilità di organizzazione;
- ▲ Responsabilità di funzioni vicarie;
- ▲ Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione;
- ▲ Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- ▲ (...)

2. graduazione da parte del dirigente/responsabile delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

- ▲ Peso oggettivo della responsabilità, anche in relazione al livello di rischio determinato in sede di approvazione del PTPCT (max 50/100);
- ▲ Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);
- ▲ Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);

3. attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del dirigente, negli importi così determinati:

- ▲ da 91 a 100 € 2.500,00
- ▲ da 81 a 90 € 2.000,00
- ▲ da 71 a 80 € 1.800,00
- ▲ da 61 a 70 € 1.200,00
- ▲ da 51 a 60 € 600,00.

5. Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.

6. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.

Art.17 – Indennità per specifica responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti, che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile danno titolo ad un compenso definito in € 320,00 annui lordi.

2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

Art. 18 - Turnazioni

1. Al personale turnista è corrisposta una indennità, che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art.23 del CCNL 21.5.2018.

2. Il personale in turnazione deve essere informato della turnazione programmata per il mese successivo, di norma, entro il giorno 15 del mese precedente.

3. La disciplina dei turni notturni è demandata a successivo apposito accordo fra le parti.

Art. 19 - Reperibilità.

Nel caso che l'Amministrazione intenda istituire l'istituto della Reperibilità, questo sarà oggetto di

Roberto Caporali

Assunzione di nome

Roberto Caporali

[Signature]

[Signature]

intesa tra le parti.

Art.20 – Indennità per condizioni di lavoro

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a **rischi** pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:

- a. prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
- b. prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
- c. esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
- d. esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
- e. esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'importo di tale indennità è fissato in € 1,50 giornaliero.

2. Le prestazioni che comportano l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente **disagiate** da parte del personale sono:

- a. esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato, orario multiperiodale, etc.);
- b. esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
- c. esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
- d. esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
- e. esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;

L'importo di tale indennità è fissato in € 1,25 giornaliero.

3. Al personale adibito in via continuativa a servizi, che comportino **maneggio valori** (contanti), compete una indennità giornaliera pari ad Euro 1,50.

L'indennità di maneggio valori è corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente impegnato nei detti servizi.

Per quanto attiene l'Economo, il numero di giornate nelle quali il dipendente è effettivamente impegnato nell'attività di maneggio valori è convenzionalmente stabilito in cinque settimanali, escluse le assenze.

Il dipendente, che maneggia valori è nominato agente contabile ai sensi dell'art. 93, comma 2 del D.Lgs. 18 agosto 200, n. 267.

4. Mensilmente il dirigente/responsabile, in relazione alla effettiva esposizione del dipendente alle suddette condizioni di lavoro, comunica formalmente al servizio personale il corrispettivo complessivo da erogare al dipendente.

Art. 21 - Attività extra calendario scolastico

1. Per le attività eccedenti le 42 settimane annue e comunque non eccedenti le 4 settimane è riconosciuto al personale educativo degli asili nido che svolgono il servizio un compenso pari ad € 155,00 alla settimana.

2. Tale compenso verrà liquidato entro il mese di ottobre dello stesso anno.

Art. 22 - Telelavoro

1. L'accesso all'istituto del telelavoro è disciplinato dal Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

3. Il trattamento accessorio di natura incentivante spetta anche ai lavoratori, che rendono prestazioni in telelavoro per le quali non si richiede la "presenza" fisica in servizio del dipendente.

4. Si demanda al Comitato Unico di Garanzia di formulare una proposta di protocollo da presentare all'Amministrazione.

Art. 23 - Attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro al personale con contratto di formazione e lavoro.

1. Al personale assunto con contratto di formazione-lavoro spettano i compensi di natura accessoria

Paola Ady

*Amministratore
Di Torre*

Milena

Giulio

[Signature]

[Signature]

come definiti dal presente CCDI utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

Art. 24 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1 Ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettera a) CCNL 21.05.2018 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21.05.2018 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono agli incentivi tecnici, secondo la disciplina di cui all'art.113 del D. Lgs. n.50/2016 e sulla base dei criteri previsti in apposito regolamento Comunale;

3. Costituiscono specifici compensi previsti da altrettante disposizioni di legge le cui attività sono svolte oltre l'orario di lavoro ordinario:

- a) quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
- b) i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT;

5. Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare in relazione alle somme effettivamente stanziare e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.

6. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 25 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi per prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato 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 dall'ente, e quelle contenute dall'art. 56-ter del CCNL 21.05.2018.

Art. 26 - Indennità di servizio esterno

1. Sulla base delle disposizioni espressamente stabilite nell'art. 56 - quinquies del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, il riconoscimento della indennità ivi prevista è garantito al personale della polizia locale che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, per almeno il 70% dell'orario di servizio giornaliero, nell'ambito non solo della vigilanza stradale, ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale.

2. La misura dell'indennità giornaliera è determinata in € 1,50 per giornata di effettivo svolgimento del servizio.

3. Nei limiti delle norme della finanza pubblica, e fatte salve le quote già riconosciute per la previdenza integrativa, detta indennità può essere incrementata ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018, fino a un limite massimo di € 5,00, con utilizzo di quota parte dei proventi delle violazioni del codice della strada, di cui all'art. 208, commi 4, lett.c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992.

4. annualmente in sede di contrattazione, verrà definita la quota di incremento di cui al precedente comma 3.

Art. 27 - Indennità di funzione Polizia Locale

1. L'eventuale esercizio di specifica funzione che comporta compiti di responsabilità connessi al grado rivestito del personale che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 2.500,00.

2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di responsabilità individuate e determinate dal Comandante di Polizia Locale. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali, che

Roberto Alfano

Assunzione di Tione

Maurizio

John De Sisti

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

3. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:

- a. individuazione a cura del Comandante di Polizia Locale dei compiti, che comportano l'esercizio di particolari funzioni in relazione al grado rivestito;
- b. graduazione da parte del Comandante di Polizia Locale delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:
 - Peso oggettivo della responsabilità anche in relazione al livello di rischio determinato in sede di approvazione del PTPCT (max 50/100);
 - Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);
 - Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);
- c. attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del Comandante di Polizia Locale negli importi così determinati:
 - △ da 91 a 100 € 2.500,00
 - △ da 81 a 90 € 2.000,00
 - △ da 71 a 80 € 1.800,00
 - △ da 61 a 70 € 1.200,00
 - △ da 51 a 60 € 600,00

5. Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.

6. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità

Art. 28 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo anno di 36 ore annue; al 31.12 di ogni anno viene comunicato al dipendente il saldo banca delle ore ancora da usufruire, il dipendente fruirà delle ore accantonate entro l'aprile dell'anno successivo, diversamente nel mese di maggio si procederà con il pagamento.

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.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. L'istituto non si applica all'area delle posizioni organizzative.

Art. 29 - Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessino 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

Polizia Locale

Assunzione di bene

plena

Stella

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 30 - Welfare integrativo

1. Eventuali benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

sono definiti in apposita sessione di contrattazione integrativa nei limiti delle disponibilità già stanziata dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

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

Art. 31 - Organismo paritetico per l'innovazione

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

2. L'organismo paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;

Art. 32 - 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 o sei giorni.

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 8 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.

4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:

a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera e la fruizione della pausa per il pranzo, secondo quanto previsto negli articoli 35 e 36;

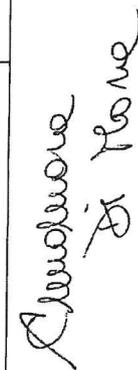
b) turnazioni che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite,

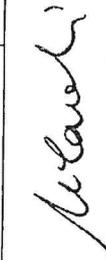
  








Chiodone
di Pone





secondo la disciplina del contratto collettivo nazionale vigente;

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 del contratto collettivo nazionale vigente.

5. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

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

7. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti.

8. Eventuali variazioni o adattamenti di orario potranno essere disposti dal Dirigente/Responsabile in relazione a particolari esigenze di servizio e dovranno essere anticipatamente comunicate al servizio personale.

La variazione/l'adattamento di orario ha uno sviluppo ed una validità non inferiore al mese.

Eventuali particolari e gravi esigenze personali di modifica dell'orario di lavoro saranno autorizzati dal Segretario Generale.

9. L'ingresso in servizio oltre il periodo di flessibilità costituisce ritardo. Il conteggio del ritardo ha inizio dall'orario di entrata; in caso di ritardo è annullata la flessibilità.

Art. 33 - Orario di lavoro straordinario

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.

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.

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 consentire una progressiva e stabile riduzione.

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.

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.

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.

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.).

Il periodo minimo di prestazione straordinaria è pari a minuti quindici, o multipli di quindici minuti.

Art. 34 - Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.

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

Art. 35 - 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

Red. Cap. n.

*A. Luombarone
Di Itone*

Perlane

Stefano M. Caporali

[Signature]

[Signature]

14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006,
2. La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita e in relazione alla disponibilità di servizi di ristoro.
3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle situazioni previste dall'art 27 comma 4 del CCNL 2016-2018:
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 o che devono necessariamente essere svolte durante la pausa per ridurre al minimo l'impatto delle stesse sulla normale attività lavorativa dell'Ente, previa autorizzazione.
5. Poiché il monitor è uno strumento diffuso nel lavoro quotidiano dei dipendenti pubblici si ritiene opportuno prevedere interruzioni del lavoro al terminale alternandola ad altra attività lavorativa, della durata massima di 15 minuti, ogni due ore di attività, come previsto dal testo unico per la sicurezza D.lgs. n. 81/08, per prevenire:
a) ai rischi per la vista e per gli occhi;
b) ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale;
c) alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.
La predetta interruzione è considerata a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tale, non è riassorbibile all'interno di accordi che prevedono la riduzione dell'orario complessivo di lavoro.

Art. 36 - Flessibilità

1. La fascia oraria di presenza in servizio obbligatoria di tutti i dipendenti, fatta salva la necessaria compresenza in servizio del personale addetto al rapporto con il pubblico negli orari di apertura dei servizi, è la seguente:

Mattina dal lunedì al venerdì 8:45 - 12:30

Pomeriggio 14:00 - 16:45 (martedì e giovedì); 14:00 - 15:00 (lunedì e mercoledì)

Sabato 8:30 - 12:00 (per i servizi interessati).

2. A far data dal 1 gennaio 2020, per garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, sono previste fasce orarie di flessibilità ovvero:

- a. 45 minuti, nel posticipare l'entrata all'inizio del servizio e nell'anticipare l'uscita alla fine del servizio;
- b. il personale dei Servizi con apertura al pubblico, nei giorni di apertura dello sportello, ha flessibilità di soli 30 minuti, nel posticipare l'entrata all'inizio del servizio e nell'anticipare l'uscita alla fine del servizio;
- c. possibilità di contrarre la pausa di lavoro, stabilita in 60 minuti, fino a 30 minuti oppure di estendere la stessa fino a 75 minuti.

Il dipendente può avvalersi di tutte le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

3. Sino al 31.12.2019 sono fatte salve le regole vigenti in materia di flessibilità.

4. 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 responsabile di servizio.

5. Il valore dell'eventuale debito non recuperato nel mese, verrà automaticamente detratto dalla retribuzione del mese successivo a quello di maturazione del debito orario.

6. Non possono usufruire della flessibilità i dipendenti che:

- lavorano su turni, salva una tolleranza in ingresso di massimo cinque minuti da recuperare nella stessa giornata;
- per disposizioni di servizio, prestano la propria attività con il supporto di altri colleghi (ad esempio il lavoro di squadra e/o di pattuglia).

Art. 37 - 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. La dipendente che intenda fruire del congedo in parola fa richiesta scritta, in forma riservata al

Roberto

Chiusione di nome

Saraceni

Giulio

Giulio

[Signature]

[Signature]

Segretario Generale, che ne attesta il ricevimento - 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. 38 - 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. 39 - Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.

3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.

4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

8. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

9. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

Handwritten signature

*Amministratore
Di Roma*

Amministratore

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signatures

Handwritten signature



Dichiarazione congiunta n. 1 per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno della categoria.

1. L'istituto si applica ad una quota limitata di dipendenti determinata mediante applicazione di un valore percentuale (denominato PERC) sul numero dei Dipendenti, che nell'anno di riferimento posseggano il requisito della permanenza nella posizione economica in godimento per almeno ventiquattro mesi; questi formano il valore NDP, NUMERO DIPENDENTI di PARTENZA;
2. Viene stabilito il numero di dipendenti, arrotondato all'unità superiore, che accede alla progressione, per ciascuna categoria, in base alla seguente formula:

$$\text{NDCA} = \text{NUMERO DIPENDENTI per CATEGORIA che ACCEDONO alla Progressione} \\ = \text{NAC} / \text{NDP} * \text{XX}$$

dove

XX = valore derivante da applicazione di PERC su NDP

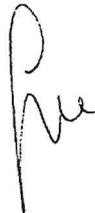
NAC = NUMERO APPARTENENTI ALLA CATEGORIA (A, B, C, D)

NDCAA = NUMERO DIPENDENTI per CATEGORIA che ACCEDONO alla Progressione Arrotondato all'unità superiore se il decimale dopo la virgola è pari o superiore a 5.

3. Il numero dei dipendenti, che accede alla progressione, calcolato per categoria, viene ridistribuito per posizione economica di appartenenza, in base alla seguente formula:

$$\text{NPPE} = \text{NASPE} * \text{NDCAA} / \text{NAC}$$

dove





Amministrazione
 Manuel Di Tona
 dove

NPPE = NUMERO PROGRESSIONI per POSIZIONE ECONOMICA

NDCAA= NUMERO DIPENDENTI per CATEGORIA che ACCEDONO alla Progressione ARROTONDATO all'unità superiore, se il decimale dopo la virgola è pari o superiore a 5.

NASPE= NUMERO APPARTENENTI SINGOLA POSIZIONE ECONOMICA

NAC = NUMERO APPARTENENTI ALLA CATEGORIA (A, B, C, D).

La distribuzione degli aventi diritto alla progressione nelle diverse posizioni economiche avviene in ordine di valore NPPE arrotondato all'unità superiore, se il decimale dopo la virgola è pari o superiore a 5. In caso di splafonamento del valore NDCAA si prendono in considerazione solo i valori NPPE più alti, fatti salvo gli ex aequo.

Per le categorie con un numero esiguo di appartenenti, all'interno delle quali nessuna delle posizioni economiche raggiunge l'unità di personale con l'applicazione delle regole, che precedono, l'avente diritto alla progressione viene individuato nell'ambito della categoria di appartenenza mediante il valore VN più alto fino ad esaurimento del numero di NDCAA, fatti salvi gli ex aequo.

4. Le valutazioni individuali ottenute per ciascun anno del triennio precedente.

vengono riparametrate con la seguente formula matematica, per ridurre gli scostamenti dovuti alle differenze fra i metri di giudizio dei diversi responsabili in carica pro tempore:

per ciascun nominativo,

$$VanR = (Van * 100) / V+AE$$

dove

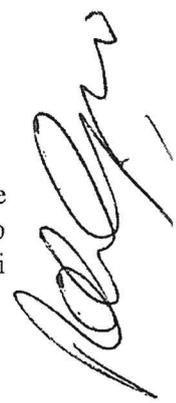
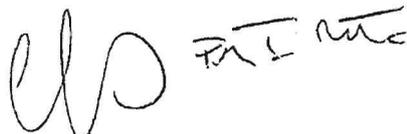
VanR = VALUTAZIONE anno n RIPARAMETRATA

Van= VALUTAZIONE ANNO n per nominativo

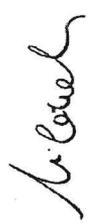
V+AE= VALUTAZIONE + ALTA nell'ENTE per l'anno n per singola categoria.

5. La media del triennio delle valutazioni riparametrate costituisce Valore Numerico (VN) che determina la graduatoria all'interno delle singole posizioni economiche.

6. Rientrano nel numero di coloro, i quali accedono alla progressione, tutti i dipendenti, che hanno acquisito pari valutazione (VN) nell'ambito della stessa posizione economica.



Il numero di nome



La somma costituente il budget di produttività viene divisa per la somma delle valutazioni attribuite a tutti i dipendenti e si determina, così, un "valore moltiplicatore".

La valutazione individuale viene moltiplicata per il valore moltiplicatore e per l'indice di performance.

Per i lavoratori in part-time e per i rapporti di lavoro di durata inferiore all'anno si procederà a riproporzionare il valore del premio.

L'eventuale resto verrà ridistribuito con le stesse sino ad esaurimento.

Classe di merito

FP CGIL
Nicola Bardi
DIL FPL
P... F...

Luca Bardi

↓
P...

P... F...
P... F...
P... F...

P...