

ALLEGATO ALLA DETERMINAZIONE
C.G./G.M. n° 158 del 29/11/2019
Il Segretario Comunale Direttore Generale
Il Segretario Generale
Dott.ssa Carla De Francesca



**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE
2019-2021**

**Titolo I
Disposizioni generali**

- Art.1 - Ambito di applicazione.
- Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.
- Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.

**TITOLO II
Il sistema delle relazioni sindacali**

- Art. 4 - Relazioni Sindacali.
- Art. 5 - Norme di comportamento, atti unilaterali e clausole di raffreddamento.
- Art. 6 - Informazione.
- Art. 7 - Confronto.
- Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.
- Art. 9 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

**TITOLO III
Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali**

- Art. 10 Diritto di assemblea.
- Art. 11 - Diritto di affissione.
- Art. 12 - Regolamentazione del diritto di sciopero
- Art. 13 - Servizi minimi essenziali.
- Art. 14 - Occupazione e progressione di carriera

**TITOLO IV
Forme di partecipazione**

- Art. 15 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

**TITOLO V
Disposizioni diverse**

- Art. 16 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 17 - Elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza
- Art. 18 - Formazione ed aggiornamento professionale
- Art.19 - Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti
- Art. 20 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.
- Art. 21 - Banca delle ore.
- Art. 22 - Ferie e Permessi.
- Art. 23 - Buoni mensa.

**TITOLO VI
Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate**

- Art 24 Premessa
- Art. 25 Risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa"
- Art. 26 - Incremento del fondo
- Art. 27 - Risorse previste da specifiche disposizioni di legge e Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa
- Art. 28 Indennità condizioni di lavoro
- Art. 29 - Indennità di turnazione
- Art. 30 - Trattamento per attività prestata in giorno festivo infrasettimanale
- Art. 31 - Indennità di reperibilità
- Art. 32 - Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 33 - Attività extra calendario scolastico
- Art. 34 - Incentivi Messi Notificatori
- Art. 35 - Pulizia e manutenzione dispositivi di protezione individuale e del vestiario

- Art. 36 - Posizioni Organizzative
- Art. 37 - Progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria
- Art. 38 - Requisiti di ammissioni alle selezioni per le progressioni economiche orizzontali
- Art. 39 - Principi generali per la progressione verticale
- Art. 40 - Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale
- Art. 41 - La performance organizzativa
- Art. 42 - La performance individuale
- Art. 43 - Differenziazione della performance individuale.
- Art. 44 - Contraddittorio sulla valutazione.
- Art. 45 - Busta paga e pagamento degli emolumenti

TITOLO VII
Sezione per la Polizia Locale

- Art. 46 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
- Art. 47 - Indennità per servizio esterno
- Art. 48 Indennità di funzione
- Art. 49 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato

TITOLO VIII
Disposizioni finali

- Art. 50 - Mobilità interna del personale
- Art. 51 - Convocazione da parte dell'autorità giudiziaria
- Art. 52 - Incentivi per funzioni tecniche
- Art. 53- Patrocinio legale e costituzione parte civile
- Art. 54 - Previdenza Complementare.
- Art. 55 - Smart Working e Telelavoro
- Art. 56 - Disposizione finale

Titolo I Disposizioni generali

Art.1 Ambito di applicazione.

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:

- D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2 e 5, art. 7 comma 5, art. 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, art. 45 commi 3 e 4;
- D.lgs. 75/2017 Modifiche ed integrazioni al D.lgs. 165/2001;
- D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.lgs. 74/2017 Modifiche al D.Lgs. 150/2009 in particolare artt. 3, 4,5, 7 e 9;
- D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell’articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l’articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- CCNL comparto Regioni – Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018

2. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l’Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, nonché al personale addetto alle attività di informazione, di comunicazione ovvero di gestione di beni e attività istituzionali dell’ente.

3. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l’autonomia regolamentare riconosciuta all’Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

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

1. Il CCDI ha validità dal 1/1/2019– 31/12/2021 sia per la parte giuridica che economica e conserva, comunque, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. E’ fatta salva la contrattazione, con cadenza annuale, sulle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate stabili e variabili da destinare agli istituti contrattuali di natura economica, ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e della performance, che le parti ritengono necessario con cadenza annuale con la prima riunione entro il mese di marzo di ogni anno.

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

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

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

Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.

1. Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

2. In caso di superamento di vincoli finanziari, accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell’Economia e delle Finanze, è fatto altresì obbligo di recupero nell’ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli.

3. 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.

4. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione integrativa di cui agli artt. 9-10. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

TITOLO II

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 4 - Relazioni Sindacali.

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

2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa necessità ed intesa tra le parti. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e devono avvenire sempre tramite invio personale ai componenti della RSU designati a partecipare ed alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale di via pec oppure via mail ovvero via fax alle segreterie delle relative federazioni di categoria.

Art. 5 - Norme di comportamento, atti unilaterali e clausole di raffreddamento.

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.

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

4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 10, 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. 6 - 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 cui all'art. 9, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 7 e 9 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 7 - 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:

- 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.

Art. 9 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 9, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale.

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 9, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 5, 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. 9, comma 4, 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.

TITOLO III

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 10 - Diritto di assemblea.

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dalle vigenti norme contrattuali quadro e di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dalle RSU e dalle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno 72 ore prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza eccezionale 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. Eventuale deroga sarà concordata preventivamente con l'ente.

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

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

Art. 11 - Diritto di affissione.

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

- 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 (verificare attuazione articolo 18 bis del CCNL);
- 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. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- a) la RSU;
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

3. 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;

Disposizioni diverse

Art. 16 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. Sono materia di contrattazione le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per le condizioni di lavoro disagiato, a rischio e di servizio esterno, anche attraverso la costituzione di osservatori epidemiologici, dando altresì attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché, la tutela della salute nei luoghi di lavoro, comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.

4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'amministrazione, in sede di delegazione trattante, allargata alle RLS, nel corso del confronto di cui al comma 3 dell'articolo 7 del presente CCDI, provvederanno alla definizione degli interventi necessari ai fini di quanto sopra, sulla base del successivo comma 5 e, sulla base delle risorse disponibili in bilancio, alla programmazione degli interventi medesimi;

6. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

7. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 17 - Elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza

1. Le parti si impegnano a procedere immediatamente all'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori sulla Sicurezza. L'amministrazione assicura la massima collaborazione al fine dell'espletamento e della completa partecipazione dei lavoratori all'elezione, nonché assicura agli RLS quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008.

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

Art. 18 - Formazione ed aggiornamento professionale

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

2. A tal fine l'Ente, destina in bilancio annualmente una quota pari l'1% del monte salari relativo al personale destinatario. Le parti concordano sulla opportunità di individuare ulteriori risorse considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

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

- corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto;
- corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna o della vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale con particolare attenzione alle figure carenti nella dotazione organica dell'Ente e avuta cura della possibilità di avanzare nella categoria il personale già in servizio;

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

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;

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

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

Art. 12 - Regolamentazione del diritto di sciopero

1. L'indizione di uno sciopero, anche se riguardante solo alcuni uffici o alcune categorie di dipendenti, deve essere preceduta dalla formale indizione dello stato d'agitazione indetto ai sensi dell'art. 7 dell'Accordo Quadro del 19 settembre 2002 ed è notificata all'Organo di governo dell'Amministrazione dalle Organizzazioni sindacali promotrici.

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

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

Art. 13 - Servizi minimi essenziali.

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

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

3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:

- Personale addetto ai servizi alla persona non autosufficiente e alla garanzia del diritto allo studio;
- Ufficio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità;
- Ufficio Anagrafe e Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di nascita o di morte;
- Servizio di Polizia Locale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria, pronto intervento e incidenti stradale;
- Ufficio Tecnico, per interventi indifferibili.

Art. 14 - Occupazione e progressione di carriera

1. In applicazione delle norme previste dal decreto legislativo 75/2017, articolo 22, comma 15, le parti concordano di valorizzare l'esperienza maturata in servizio dal personale dipendente nonché la disponibilità dello stesso a prestare servizio in mansioni superiori a quelle riconosciute nel corso di esso, e, a tale scopo concordano di incontrarsi preventivamente alla predisposizione del piano dei fabbisogni assunzionali del personale per verificare l'opportunità di attivare l'istituto della progressione verticale.

TITOLO IV

Forme di partecipazione

Art. 15 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

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

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

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

4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto di quanto previsto dalle norme contrattuali in materia.

TITOLO V

- favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;

- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.lgs. 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;

- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;

- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro, assicurando ai dipendenti anche dati informatiche per l'aggiornamento normativo e per la Polizia Locale codici e prontuari necessari alla corretta applicazione delle norme sanzionatorie.

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Nel caso in cui la formazione avvenga fuori dall'orario di servizio al dipendente sarà assicurato lo straordinario a pagamento od a scelta del dipendente a recupero. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

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

Art.19 - Qualità del lavoro ed innovazione degli assetti organizzativi.

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

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento. Nel caso di specie delle unioni o consorzi di comuni l'informativa viene data congiuntamente alle delegazioni trattanti di tutti gli enti a cura del comune capofila.

Art. 20 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

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

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

3. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche. La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi. In ogni caso le prestazioni lavorative non possono eccedere il complesso della prestazione normale contrattualmente dovuta, maggiorata delle ore di straordinario eventualmente richieste che devono in ogni caso essere ricomprese nel tetto di spesa definito dal fondo del salario accessorio.

4. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti, a prescindere dalla collocazione temporale della prestazione e fatta salva la previsione i cui all'articolo 26 c. 4. In tale ultimo caso al lavoratore verrà riconosciuta la retribuzione sostitutiva.

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

6. E' concessa una flessibilità di 30 minuti in entrata ed in uscita, fatto salvo per quegli uffici che prevedono orari specifici e vincolati e comunque nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico.

7. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità di cui ai commi precedenti, dovrà essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile del servizio. Nel caso di impossibilità di recuperare da parte del dipendente il proprio debito

orario del mese di maturazione in caso di necessità di soddisfare specifiche oggettive esigenze organizzative dell'ente oppure al sopraggiungere di un impedimento personale, oggettivo ed impreveduto sarà cura del dirigente/responsabile servizio concordare con il dipendente le modalità temporali per garantire il recupero della prestazione dovuta ed evitare ulteriori dilazioni del termine stesso. Pertanto si ritiene che l'ente possa decidere di concordare con il dipendente modalità di recupero del debito orario anche nel mese successivo a quello di maturazione.

8. Oltre alle pause da garantire al personale che utilizza in maniera continuativa i videoterminali previste dall'art. 175 del Testo Unico sulla Sicurezza (15 minuti ogni 120 minuti), il personale, al fine di garantire il recupero psicofisico, potrà allontanarsi dal luogo di lavoro per un tempo non superiore a 15 minuti al giorno, recandosi, ove possibile, nei locali dedicati alla pausa predisposti a norma dell'allegato IV del D.Lgs 81/08. Tale assenza, oltre ad essere preventivamente organizzata dal proprio dirigente, dovrà essere registrata, ove ciò sia possibile, con il sistema di rilevazione in uso nella struttura di appartenenza.

Art. 21 - Banca delle ore.

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

2. Nel conto individuale confluiscono, a richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro aggiuntivo alla prestazione contrattualmente dovuta, debitamente autorizzate, effettuate nel limite complessivo annuo stabilito pari a 180 ore annue. In ogni caso nessun lavoratore potrà avere un saldo a credito superiore alle 80 ore.

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

a) sia per ottenere la liquidazione dei relativi compensi residui a compensazione di eventuali debiti ovvero il pagamento entro il limite del 50% del credito orario residuo, fermo restando il tetto di cui al comma 2;

b) sia per fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi da destinare le proprie attività formative o ad altre esigenze personali e familiari.

4. Per richiedere il riposo compensativo il dipendente dovrà formulare apposita domanda almeno 48 ore prima dell'effettivo utilizzo, al proprio dirigente/responsabile del servizio dove effettua la propria prestazione lavorativa.

5. Le sole maggiorazioni percentuali relative alle ore di straordinario accantonate (rispettivamente il 15%, 30% e 50% a seconda che si tratti di straordinario diurno, notturno o festivo, notturno festivo) sono pagate e devono essere corrisposte al lavoratore nel mese successivo a quello nel quale sia stata resa la relativa prestazione. È facoltà del lavoratore richiedere la trasformazione delle maggiorazioni contrattuali in equivalenti riposi aggiuntivi a titolo di ferie nel limite di 40 ore annue. I riposi a tale titolo possono essere altresì essere oggetto di donazione volontaria ad altro dipendente secondo le previsioni attuali di legge.

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

Art. 22 - Ferie e Permessi.

1. Le parti concordano che, salvo casi eccezionali e motivazioni di particolare gravità, entro il mese di febbraio i dipendenti devono presentare ai propri dirigenti/responsabili dei servizi il loro piano ferie di massima per l'anno in corso. Una volta approvato il dipendente dovrà presentare la propria richiesta di ferie, compatibilmente con il piano ferie già presentato al proprio dirigente/responsabile servizio almeno 72 ore prima del proprio periodo di ferie programmato, che si intende accettata se non è respinta entro le successive 60 ore prima dal proprio dirigente/responsabile del servizio con apposita e debita motivazione e indicazione di equivalente periodo alternativo di fruizione. Nel caso di necessità il dipendente può chiedere in qualsiasi momento dell'anno una modifica al proprio piano ferie, presentato entro il mese di gennaio, che dovrà comunque essere approvato dal proprio dirigente responsabile del servizio. Non può essere oggetto di modifica la previsione di ferie per il periodo estivo successivamente alla data del 30 aprile di ogni anno. Per tale periodo il termine di richiesta è il 31 marzo.

2. Le domande dei permessi da parte dei dipendenti devono essere presentati al proprio dirigente/responsabile del servizio almeno 48 ore prima del giorno o dei giorni nei quali il dipendente dovrà usufruire dei permessi. In casi eccezionali e di particolare gravità i dipendenti potranno presentare domanda anche in un periodo inferiore alle sopracitate 48 ore. I termini temporali indicati al presente comma non si applica per i permessi di cui alla Legge n. 104/92 e per i permessi a causa di lutto o grave malattia di un familiare.

3. Per quanto riguarda i permessi brevi, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile del servizio.

4. L'articolo 35 comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018 riconosce la fruibilità dei permessi in oggetto sia su base giornaliera sia su base oraria. In mancanza di espresso divieto in tal senso nella disciplina contrattuale, si ritiene che i predetti permessi possano essere fruiti anche per frazioni inferiori alla singola ora, con imputazione al monte ore annuale delle 18 ore delle frazioni di ora effettivamente utilizzate.

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

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

Art. 23 - Buoni mensa.

1. Fermo restando la disciplina contrattuale nazionale e di legge, i dipendenti che prestano la propria attività lavorativa per un periodo superiore alle sei ore hanno diritto di beneficiare di una pausa pranzo di almeno 60 minuti e non superiore a 90 minuti al fine della consumazione del pasto, con almeno due ore di servizio da effettuare dopo la pausa pranzo al fine di poter beneficiare del buono mensa.

2. Tale disciplina si applica anche nei casi di attività che ricomprendano prestazioni di lavoro straordinario, in tal caso la pausa pranzo potrà essere di minimo 30 minuti.

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

4. Il servizio di mensa è dovuto e gratuito anche per il personale obbligato contrattualmente alla vigilanza e assistenza dei minori ed alle persone non autosufficienti. In tal caso il diritto al pasto, o all'eventuale trattamento sostitutivo, viene riconosciuto al termine della prestazione indifferibile. Il tempo necessario al consumo del pasto o del servizio sostitutivo è considerato a tutti gli effetti orario di lavoro.

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

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

TITOLO VI

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art 24 - Premessa

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

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

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

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

5. L'Amministrazione stanziava annualmente, con propri provvedimenti, le risorse economiche decentrate, ai sensi di legge e di CCNL nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

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

Art. 25 - Risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa"

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

2. A tal fine le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di marzo di ogni anno per la verifica della fattibilità di previsioni progettuali di razionalizzazione dei processi. L'amministrazione si impegna a provvedere alla presentazione nell'incontro di cui al comma 3 dell'articolo 7 del presente CCDI le bozze dei progetti a tal fine predisposti.

3. I progetti di cui al comma 1, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della quota parte degli stessi destinabile alle finalità di incentivazione della produttività individuale e delle performance collettive del personale dipendente, devono trovare formulazione entro tempi e secondo criteri adeguati a garantirne l'analisi e la discussione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, nell'ambito del confronto e della contrattazione annuale con l'obiettivo dell'armonizzazione e di una erogazione ottimizzata, in considerazione degli effetti dell'articolo 69 del CCNL.

4. Sulla scorta delle risultanze delle attività svolte dalle strutture e dagli organismi deputati alle funzioni di controllo interno e di gestione, potranno essere erogati premi a consuntivo, nel rispetto delle clausole a tal fine negoziate tra le parti a livello di contrattazione decentrata annuale per la destinazione delle risorse disponibili. Tali risorse non potranno dar luogo a concentrazioni anomale di erogazioni salariali accessorie, e tali erogazioni non potranno eccedere il 35% della retribuzione tabellare, con effetto di riassorbimento fino a concorrenza del salario accessorio eccedente, al netto della quota derivante dalla parte stabile per attribuzione delle progressioni economiche

orizzontali, da quelle erogate ai sensi degli articoli 68 e 69. Tali risorse non erogate andranno a costituire residuo da attribuire alle finalità del salario variabile nel fondo del successivo anno.

Art. 26 - Incremento del fondo

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

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

3. In via prioritaria le parti riconoscono l'opportunità, stante il combinato disposto fra l'applicazione dell'articolo 67 comma 2, secondo periodo, e il tetto definito dal DL 208/2015, di ricercare in via prioritaria le risorse di riempimento del fondo vacante.

Art. 27 - Risorse previste da specifiche disposizioni di legge e Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 13, 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.

2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termine dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), del CCNL delle Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

Art. 28 - Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'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 disagio è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrato, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 20,00.

- Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), esso è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente.

- Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

_ prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

_ prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

_ prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

3. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali, si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità €1,55 giornaliera. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione.

4. L'indennità di rischio trova applicazione solo con riguardo al personale operaio, ascritto alle categorie A e B, adibito allo svolgimento delle seguenti mansioni:

- conduzione di macchine operatrici;
- raccolta, trasporto e smaltimento di rifiuti;
- manutenzione delle reti stradale, fognaria, idrica e della pubblica illuminazione;
- lavori di segnaletica stradale;
- potature di piante;
- attività edili e di cantiere;
- inumazione ed esumazione di salme;
- gestione degli impianti di depurazione;
- gestione delle centrali termiche;
- gestione di cucine e mense;
- interventi di disinfestazione e bonifica ambientale.

5. La relativa indennità, determinata nel suo ammontare dal CCNL ed al momento pari ad € 20,00 mensili, compete solo per i periodi di effettiva esposizione a rischio. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente caposettore in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni rischiose.

6. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori ed è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali.

7. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.

8. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, esposizione esterna, grado di responsabilità.

9. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno semestrale (o annuale), a cura del competente Dirigente.

10. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro part-time.

11. Per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro deve ricorrere una o più delle seguenti condizioni:

- lo svolgimento di attività con indice di rischio, rilevabile dal Documento Valutazione Rischi (DVR), ed in particolare dall'allegato "Valutazione dei rischi per Gruppi Omogenei di Lavoratori, pari o superiore a 3 (medio alto e alto); (Oppure è possibile individuare le specifiche attività indennizzabili quali ad esempio: "Esecuzione di interventi di segnaletica stradale", "Esecuzioni di interventi alla rete di pubblica illuminazione", "Attività che comportano esposizione a sostanze pericolose" "....."

- la persistenza di oggettive condizioni di disagio, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale.

- ricoprire il ruolo di agente contabile, formalmente individuato, con maneggio di valori di cassa non inferiore a €1.000,00 medi mensili.

1. I gruppi omogenei di lavoratori, individuati in ordine ai criteri di cui al precedente punto, e le misure delle indennità giornaliere spettanti, determinate con i criteri di cui al comma 3 dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, sono riportati nella tabella (oppure: sono calcolati con la metodologia) allegata al presente contratto sub. "___".

2. L'indennità non compete in caso di assenza dal servizio e comunque la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.

3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile.
4. La disciplina del nuovo istituto, di cui al presente articolo, decorre dal 01/01/2019 e dalla medesima data cessa la corresponsione delle indennità di disagio, di rischio e maneggio valori di cui agli artt. 11, 12 e 13 del CDI
___/___/20__.

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

Art. 29 - Indennità di turnazione

1. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orari e giornaliere. Nell'ambito dei criteri di cui al comma 1 dell'articolo 19 del presente CCDI, le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, serale/notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. Tale turnazione, fermo restando il limite della prestazione dovuta annua, può avere articolazioni organizzative su periodi di durata inferiore all'anno sulla base di accordi sottoscritti in sede di delegazione trattante individuando le risorse allo scopo necessarie.

2. Di norma il personale in turnazione deve essere informato preventivamente alla entrata in vigore dei turni di servizio e delle eventuali modifiche definite con almeno 5 giorni di preavviso.

Art. 30 - Trattamento per attività prestata in giorno festivo infrasettimanale

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

2. Resta fermo che il medesimo trattamento compete al personale turnista e non turnista per le ore esuberanti la prestazione annualmente dovuta.

Art. 31 - Indennità di reperibilità

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

2. Le aree di pronto intervento sono individuate mediante appositi atti dell'Amministrazione, in funzione degli obiettivi di cui al comma 1. I dirigenti/responsabili dei servizi competenti definiscono le squadre di pronta reperibilità, secondo la disciplina che l'ente adotterà, costituendole con il personale che, in relazione alle relative mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività ed efficacia d'intervento, previa informativa alle rappresentanze sindacali e garantendo prioritariamente la volontarietà e, nel caso di adesioni superiori alle necessità, la rotazione del personale.

3. Il personale in reperibilità è remunerato con la somma di € 10,33 in applicazione dell' art. 7, comma 4, lettere i) CCNL 21.5.2018) 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. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. Gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato fino a 8 con specifico accordo che individua i servizi e la durata massima del periodo di applicazione, che comunque non può essere superiore a sei mesi. In ogni caso i turni eccedenti i 6 mensili vengono remunerati con la somma di € 13 per 12 ore al giorno.

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

Art. 32 - Indennità per specifiche responsabilità

1. E' prevista un'indennità di importo massimo non superiore a €3000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

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

3. Si configurano incentivabili le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti dirigenti/responsabili dei servizi in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, il funzionigramma dell'ente, l'organigramma degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, prevedendo altresì adeguata rotazione degli

incarichi al personale avente gli stessi profili e qualifiche professionali, anche in ossequio con la vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione.

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

5. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si individuano le attività per il personale di categoria D a cui corrisponde un'indennità annua che in concorso tra loro determinano il valore complessivo dell'indennità:

- a) Responsabilità di programmare e/o organizzare e/o gestire insieme di attività o processi cui è connesso il conseguimento di particolari risultati ovvero che richiedono responsabilità di iniziativa, di proposta e/o prodotto;
- b) Responsabilità delle attività istruttorie relative a procedimenti complessi, ai sensi della legge 241/1990;
- c) Responsabilità di proposte, iniziative e/o degli output connessi a studi e ricerche, richieste da particolari funzioni;
- d) Responsabilità di coordinamento/raccordo di processi/progetti di valenza trasversale nell'Ente e/o nella Struttura di appartenenza;
- e) Responsabilità di organizzare e raccordare attività con forte impatto qualitativo e/o quantitativo sull'utenza esterna;
- f) Responsabilità di gestione e/o monitoraggio di attività o processi di lavoro soggetti a criticità gestionali e/o organizzative, ovvero caratterizzati da condizioni operative complesse anche con i cittadini e/o utenti critici;
- g) Responsabilità "RUP" per importi rientranti nei limiti previsti dal regolamento di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016;
- h) Responsabilità di istruttorie tecniche complesse e di progettazione (aree servizi alla persona, e servizi al territorio);
- i) Responsabilità su processi che comportano un elevato grado di esposizione nelle relazioni istituzionali interne ed esterne (es. magistratura, ASL, Istituzioni nazionali e/o locali).

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

- a) Istruttoria di procedimenti complessi con sottoscrizione dell'atto endoprocedimentale, preordinato all'adozione del provvedimento a rilevanza esterna;
- b) Responsabilità di fasi di processi lavoro di particolare complessità;
- c) Responsabilità di monitoraggio e cura della strumentazione tecnica;
- d) Responsabilità di attività con impatto sull'utenza.

7. Le attività che danno luogo all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità alla categoria C del settore educativo e scolastico a cui corrisponde un'indennità annua che in concorso tra loro determinano il valore complessivo dell'indennità:

- a) Supporto all'elaborazione ed attuazione dei Progetti Educativi di Nido e dei Piani dell'Offerta Formativa della Scuola dell'Infanzia;
- b) Cura dei rapporti di rete con le scuole/nidi, per promuovere interventi che assicurino la continuità educativa e didattica;
- c) Supporto alle attività di progettazione e di successiva attuazione degli indirizzi deliberati dagli Organi Collegiali;
- d) Cura dei contatti di secondo livello con l'utenza in merito all'accoglienza e alle informazioni generali sul servizio.

8. Con riferimento al personale di categoria B sono previsti incarichi di specifica responsabilità di raccordo operativo di squadra, da attribuire a dipendenti adibiti alla conduzione di squadre, ovvero gruppi, di addetti ai servizi manutentivi o ausiliari e di supporto, con responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale, nonché per l'autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza, assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo.

9. Ai sensi dell'art. 67 quinquies del vigente CCNL delle Funzioni Locali è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 17 e seguenti per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

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

Art. 33 - Attività extra calendario scolastico

1. In base alle necessità, l'ente può chiedere al personale educativo/scolastico la disponibilità a svolgere attività extra calendario scolastico, al personale che non abbia superato le attività educative e di insegnamento pari a 42 settimane di calendario scolastico annuo. A tale fine saranno predisposti progetti dedicati da contrattare con le rappresentanze sindacali ai sensi della normativa contrattuale vigente.

2. Il compenso di tali progetti dovrà essere liquidato entro il mese di ottobre dello stesso anno.

Art. 34 - Incentivi Messi Notificatori

1. Ai messi notificatori è destinata una quota pari al 30% 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 del servizio, previa informativa preventiva alle rappresentanze sindacali, sulla base di apposito regolamento, preventivamente adottato dall'ente previa informativa in sede di delegazione trattante.

Art. 35 - Pulizia e manutenzione dispositivi di protezione individuale e del vestiario

1. Per il personale che è obbligato ad indossare dispositivi protezione individuali, uniformi o abito da lavoro è disposto, con specifico regolamento da parte dell'amministrazione, la fornitura periodica della massa vestiaria o parte di essa e degli equipaggiamenti connessi alle funzioni svolte. Unitamente vengono disciplinate le modalità per la manutenzione degli stessi previo approvazione di capitolati e messa a gara per la gestione delle attività di consegna e ritiro periodico del materiale. Allo scopo è nominata una commissione vestiario paritetica per la verifica iniziale, periodica e conclusiva della qualità degli appalti di fornitura e dei servizi di manutenzione e pulizia.

2. In particolar modo, l'Amministrazione assicura la manutenzione e la pulizia dei dispositivi di protezione individuali del personale e dei capi di vestiario costituenti la divisa ed i relativi accessori degli appartenenti alla Polizia Locale, come previsto dal Regolamento della Regione Lazio concernente le uniformi, i gradi, i segni distintivi, i veicoli e gli strumenti di autotutela delle Polizie Locali del Lazio del 29 gennaio 2016, n. 1.

3. In caso di mancata fornitura dei materiali di cui ai commi precedenti e dei servizi connessi da parte dell'Ente, il lavoratore è autorizzato a provvedere direttamente. Le spese sostenute a tal fine, previa fornitura dei giustificativi contabili, verranno rimborsate dall'amministrazione al lavoratore entro il giorno di paga del mese in cui si verifica l'esborso.

Art. 36 - Posizioni Organizzative

1. L'Amministrazione, previa adozione di apposito regolamento contenente i relativi criteri di pesatura ai sensi dell'articolo 13 del vigente CCNL istituisce e attiva, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto decentrato, posizioni organizzative, ai sensi delle vigenti disposizioni del CCNL delle Funzioni Locali, intese quali ruoli di articolazione direttiva delle funzioni e delle linee di produzione, sia finali che di supporto professionale e di staff, secondo il funzionigramma e l'organigramma dell'ente, i canoni di professionalità e specializzazione, nonché di rilevante ed essenziale forte orientamento ai risultati. Le stesse sono allocate, prioritariamente, negli ambiti organizzativi che richiedono tempestività decisionale e di intervento, nelle articolazioni funzionali poste a presidio di rilevanti output erogativi di servizio, ovvero di peculiari funzioni di progetto, anche legate ad esigenze programmatiche, nonché di controllo e supporto agli organi. Dovrà altresì adeguata rotazione degli incarichi al personale avente gli stessi profili e qualifiche professionali, anche in ossequio con la vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione, ove sussistano le relative professionalità.

2. Nell'ambito delle aree funzionali dell'Amministrazione, sono previste specifiche posizioni organizzative in coerenza e per le finalità rappresentate nei relativi atti di organizzazione. L'attivazione delle stesse risponde alla necessità di disporre di referenti in possesso di facoltà di coordinamento, caratterizzate da un grado di responsabilità operativa che, nell'ambito della delega ricevuta, assicurino il conseguimento di rilevanti aree di risultato, ovvero l'attuazione degli obiettivi di prossimità del servizio all'utenza e la relativa tempestività e speditezza di risposta.

3. I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nonché per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, sono materia di confronto con le rappresentanze sindacali.

4. Con decorrenza dalla assegnazione degli incarichi, esperiti gli obblighi di cui ai commi precedenti, la retribuzione accessoria degli incaricati di posizione organizzativa è composta dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato ai sensi delle vigenti disposizioni di CCNL delle Funzioni Locali e nel rispetto dei limiti retributivi minimi e massimi ivi stabiliti.

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

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

Art. 37 - Progressioni economiche orizzontali nell'ambito 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. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico e salvo diversa indicazione delle parti.

3. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, organizzazioni sindacali, 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.

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

1. Il personale a tempo indeterminato di categoria A, B, C e D per accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria, deve, a pena di esclusione, presentare domanda nei termini previsti dall'avviso di selezione.

2. I requisiti di ammissione alla selezione sono i seguenti:

a) aver maturato, alla data della pubblicazione dell'avviso, almeno due anni di anzianità nella posizione economica in godimento. Nel calcolo dell'anzianità di servizio saranno presi in considerazione anche i periodi di servizio prestati a tempo determinato, ferma restando la condizione imprescindibile di partecipazione alla procedura selettiva solo per il personale a tempo indeterminato alla data di scadenza dell'avviso di selezione. Ai fini della maturazione del biennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno; sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti;

b) non aver ricevuto, nel biennio precedente la data di scadenza dell'avviso di selezione, la sanzione disciplinare definitiva della sospensione dal servizio superiore a dieci giorni. Possono partecipare alla procedura, con riserva, i dipendenti in servizio sottoposti a procedimento disciplinare, nei sopra indicati limiti, non ancora definito, ovvero impugnato in sede giurisdizionale alla data di presentazione della domanda. L'ammissione con riserva resta comunque condizionata all'esito del procedimento stesso.

Art. 39 - Principi generali per la progressione verticale

1. Le parti concordano nel dare la massima valorizzazione, in base alla normativa vigente, all'istituto delle progressioni verticali al fine di dare il giusto riconoscimento all'esperienza acquisita al personale in servizio presso l'ente.

2. Le parti inoltre concordano che un'adeguata valorizzazione di tutte le professionalità esistenti all'interno dell'Ente deve accompagnare le operazioni di innovazione e trasformazione in corso, e rappresentare un elemento qualificante per riassetti futuri. In particolare in relazione ai trasferimenti di funzioni.

3. In questo quadro, le operazioni di riorganizzazione dell'ente debbono contestualmente comportare adeguati processi di selezione verticale del personale, paralleli alla identificazione delle responsabilità e a quanto previsto dalla dotazione organica.

4. A tal fine si impegnano a concludere entro _____ il confronto per disciplinare la progressione verticale nell'ambito dell'Amministrazione, secondo i seguenti principi:

a) individuazione dei profili e figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisibile esclusivamente all'interno dell'ente, ai sensi dell'art. 91 comma 3 del D.Lgs. n. 267/2000;

b) Ricorso al metodo del concorso con valutazione finale come metodo prioritario per i percorsi di progressione verticale riservati ai dipendenti dell'Amministrazione, per l'accesso alle figure professionali di categoria B, C e D derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche nella categoria stessa, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 40 - Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. L'Amministrazione si avvale del sistema della incentivazione della produttività per supportare processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'ente.

2. In tal senso, gli obiettivi correlati alla incentivazione della produttività sono parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente e sono declinati nell'ambito del documento di pianificazione esecutiva (PEG) quali obiettivi di struttura.

3. Nell'ambito dell'attività di pianificazione dell'Ente, l'Amministrazione individua, previa contrattazione con le Organizzazioni Sindacali, progetti-obiettivo da finanziare con risorse previste da specifiche disposizioni di legge, sarà, altresì, possibile sviluppare progetti di produttività su obiettivi determinati finalizzati.

Art. 41 - La performance organizzativa

1. Nell'ambito delle attività di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente, nel rispetto del vigente sistema delle performance dell'ente, delle specificità delle diverse aree funzionali, per ogni esercizio di riferimento, trovano definizione gli obiettivi gestionali di pertinenza delle diverse articolazioni organizzative, ivi compresi quelli aventi natura trasversale, in quanto coinvolgono più strutture ovvero l'intero Ente.

2. Al conseguimento di detti obiettivi concorre, di norma, la generalità dei dipendenti. Tutti gli obiettivi sono corredati da uno o più indicatori, utili al monitoraggio degli andamenti durante l'esercizio ed alla valutazione dei risultati a consuntivo.

3. Gli Uffici ed i Servizi, a tal fine, si avvalgono del sistema degli indicatori già monitorati nell'ambito del PEG, salvo che non ricorra l'esigenza di individuarne ulteriori, purché certi e monitorabili.

4. Al fine di facilitare il conseguimento dei risultati ed accrescere la motivazione dei dipendenti, i dirigenti/posizioni organizzative/responsabili dei servizi dovranno provvedere al coinvolgimento del personale, in quanto gli obiettivi devono essere conosciuti appieno dai destinatari, nonché accompagnati da appositi indirizzi gestionali.

Art. 42 - La performance individuale

1. Ai fini dell'attribuzione della quota di incentivo collegata alla performance individuale derivante dall'applicazione dell'articolo 69 comma 2 e dalle risorse riallocate secondo quanto previsto dall'articolo 42 comma 7 del presente CCDI, l'Ente si avvale di un sistema di valutazione idoneo a rilevare la qualità del contributo personale dimostrato ed i comportamenti professionali e organizzativi posti in essere

2. Resta ferma la soglia minima di presenza del personale pari ad almeno il 60% dei giorni lavorabili nell'anno di riferimento. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/per causa di servizio, permessi ex L. 104/1992, gravi patologie conclamate e certificate, ferie, festività soppresse, recupero di ore già lavorate e ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista e tutelata da norma di legge.

Art. 43 - Differenziazione della performance individuale.

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

2. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate (votazione massima), secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Art. 44 - Contraddittorio sulla valutazione.

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

2. In casi di comprovata gravità, come in caso di sospensione disciplinare superiore a trenta giorni o di sospensione per rinvio a giudizio, il Dirigente/Posizione Organizzativa/Responsabile del Servizio valutatore, con provvedimento motivato, sospende o revoca l'erogazione dell'incentivo di produttività a decorrere dalla data della sospensione.

3. Il personale, entro dieci giorni dalla conoscenza della propria valutazione, può richiedere il riesame della stessa al Dirigente/Posizione Organizzativa/Responsabile del Servizio valutatore, con facoltà di farsi assistere da persona di sua fiducia legale/consulente o rappresentante dell'Organizzazione Sindacale a cui aderisce o conferisce mandato. In caso di esito negativo del contraddittorio, entro i successivi dieci giorni può presentare una seconda istanza di riesame all'Organismo di Valutazione, le cui valutazioni saranno considerate definitive.

Art. 45 - Busta paga e pagamento degli emolumenti

1. La busta paga dei dipendenti deve rispondere alle prescrizioni contenute nelle vigenti norme contrattuali. Inoltre deve riportare in modo analitico il compenso unitario e complessivo relativo allo straordinario e alle indennità suddivise per competenze feriali, festive, notturne, etc.

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

TITOLO VII

Sezione per la Polizia Locale

Art. 46 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti concordano sulla necessità di favorire la piena attuazione di quanto disposto dagli artt. 142 e 208 del D.Lgs. n. 285 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni al fine di prevedere:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina di quanto previsto dal presente contratto decentrato;

c) l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 47 - Indennità per 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:

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e **compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambiente esterno.**

3. Tale indennità spetta, previa attestazione del Comandante/Responsabile della Polizia, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa.

4. Per determinare la misura dell'indennità, si deve tenere conto dei seguenti criteri:

a) effettiva incidenza di ciascuna delle causali che permettono l'erogazione dell'indennità che ne costituiscono il presupposto applicativo nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;

b) tempi dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale.

Le parti stabiliscono che l'importo da erogare sarà così previsto:

- servizio espletato in esterno per tutto l'orario di servizio: Euro _____;
- servizio espletato in esterno per almeno la metà dell'orario di lavoro: Euro _____;
- servizio espletato in esterno da min. _____ ore a metà dell'orario di servizio: Euro _____.

Art. 48 - Indennità di funzione

1. Per il personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, è determinata un'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. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa.

Art. 49 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato

1. L'Amministrazione, per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56 ter del CCNL delle Funzioni Locali del 21/05/2018, finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, attiva tutte le procedure affinché 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, siano 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 da disciplinare in base a specifico regolamento secondo i seguenti criteri:

a) i servizi a favore di privati vengono svolti, di norma, fuori dall'ordinario orario di servizio, con prestazione di lavoro straordinario, purché la prestazione di lavoro straordinario del singolo dipendente non superi l'orario del turno di lavoro ordinario, nel rispetto del quadro normativo vigente in materia di pubblico impiego;

b) il lavoro straordinario prestato dal personale della Polizia Locale è remunerato nel rispetto di quanto previsto dal vigente C.C.N.L. del comparto Funzioni locali;

c) adesione in via preventiva da parte del personale per la resa dei servizi aggiuntivi di cui al presente regolamento;

d) pari possibilità per tutti gli aderenti di svolgere servizi aggiuntivi, secondo le disposizioni di servizio del Comandante senza possibilità di scelta individuale;

e) le risorse impiegate per il pagamento delle ore di straordinario prestate dagli operatori di Polizia Locale non saranno conteggiate nel monte ore straordinario dei dipendenti dell'Ente.

TITOLO VIII Disposizioni finali

Art. 50 - Mobilità interna del personale

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

- valorizzarne l'esperienza, le competenze e le potenzialità,
- favorirne la crescita professionale, e mettere a valore i processi formativi del personale

- garantire il buon andamento dell'amministrazione e il regolare funzionamento dei servizi,
- favorire la conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita.

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

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

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

5. La mobilità d'ufficio risponde ad esigenze organizzative e gestionali proprie dell'Amministrazione. Quindi nel caso in cui sia necessaria la mobilità da un determinato servizio, l'amministrazione chiederà prioritariamente al personale la volontarietà, in caso di esito negativo, con presenza simultanea nello stesso servizio di personale della stessa categoria e di profili professionali equipollenti, si dovrà considerare per la mobilità d'ufficio colui che avrà meno anni di servizio svolti all'interno della pubblica amministrazione, ed in caso di parità, colui che avrà meno anni rispetto a quelli all'interno dell'ufficio di appartenenza.

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

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

Art. 51 - Convocazione da parte dell'autorità giudiziaria

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

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

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

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

Art. 52 - Incentivi per funzioni tecniche

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

Art. 53- Patrocinio legale e costituzione parte civile

1. Il dipendente che per fatti o atti inerenti all'adempimento dei compiti di ufficio è sottoposto a procedimenti di responsabilità penale, civile o amministrativa è difeso a carico dell'Ente, previa comunicazione nel più breve tempo possibile all'Amministrazione, salvo che non vi sia dolo o colpa grave da parte del dipendente, nel qual caso l'ente dovrà esigere dallo stesso eventualmente condannato, con sentenza passata in giudicato, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

2. Inoltre, l'Amministrazione si impegna a costituirsi parte civile nei procedimenti penali in caso di aggressioni subite dai propri dipendenti nell'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio.

Art. 54 - Previdenza Complementare.

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

Art. 55 - Smart Working e Telelavoro

1. Lo Smart Working ed il Telelavoro rientrano tra le politiche prioritarie dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

2. A tal fine le parti concordano di adottare specifici regolamenti, previo confronto tra le parti, entro il 30 giugno 2019.

Art. 56 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alla normativa ed alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

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

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

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

LA RSU

Handwritten text, possibly a date or page number, located at the top left of the page.

Handwritten text, possibly a date or page number, located at the bottom left of the page.

Vertical line of text on the right side of the page, possibly a list or index.