



COMUNE DI ONANO

Provincia di Viterbo

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
2019 - 2021**

TITOLO I

Disposizioni Generali

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza
- Art. 3 Interpretazione autentica
- Art. 4 Tempi e procedure
- Art. 5 Norme di rinvio

TITOLO II

Relazioni sindacali

- Art. 6 Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 7 Modalità di gestione degli incontri
- Art. 8 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento
- Art. 9 Informazione
- Art. 10 Confronto
- Art. 11 Contrattazione - soggetti e materie
- Art. 12 Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali
- Art. 13 Assemblee
- Art. 14 Organismo paritetico per l'innovazione
- Art. 15 Gestione delle eccedenze di personale
- Art. 16 Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività

TITOLO III

Ordinamento Professionale

- Art. 17 Area delle posizioni organizzative
- Art. 18 Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa
- Art. 19 Progressione economica orizzontale
- Art. 20 Criteri per l'attribuzione della posizione economica superiore all'interno di ciascuna categoria
- Art. 21 Elementi di valutazione
- Art. 22 Modalità di attribuzione dei punteggi
- Art. 23 Valutazione
- Art. 24 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

TITOLO IV

Rapporto Di Lavoro

Capo I

Istituti dell'orario di lavoro

- Art. 25 Orario di lavoro
- Art. 26 Lavoro straordinario
- Art. 27 Turnazioni
- Art. 28 Reperibilità
- Art. 29 Orario multi periodale
- Art. 30 Pausa
- Art. 31 Mensa e Buoni Pasto

Capo II

Conciliazione vita-lavoro

- Art. 32 Orario di lavoro flessibile
- Art. 33 Banca delle ore

Capo III

Ferie e festività

Art. 34 Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

Art. 35 Festività infrasettimanali

Art. 36 Ferie e riposi solidali

Capo IV

Permessi, assenze e congedi

Art. 37 Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

Art. 38 Congedi per le donne vittime di violenza

Art. 39 Unioni civili

Capo V

Formazione del personale

Art. 40 Destinatari e processi della formazione

TITOLO V

Tipologie Flessibili Del Rapporto Di Lavoro

Capo I

Lavoro a tempo determinato

Art. 41 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

Capo II

Lavoro a tempo parziale

Art. 42 Rapporto di lavoro a tempo parziale

TITOLO VI

Sezione Per La Polizia Locale

Art. 43 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 44 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 45 Indennità di servizio esterno

Art. 46 Indennità di funzione

TITOLO VII

Responsabilità Disciplinare

Art. 47 Determinazione concordata della sanzione

TITOLO VIII

Trattamento economico

Art. 48 Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione

Art. 49 Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

Art. 50 Differenziazione del premio individuale

Art. 51 Performance organizzativa

Art. 52 Indennità condizioni di lavoro

Art. 53 Compensi derivanti da norme di legge

Art. 54 Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies c. 1 del C.C.N.L.

Art. 55 Indennità per specifiche responsabilità art. 70 comma 2 del C.C.N.L.

Art. 56 Messaggi notificatori

Art. 57 Compensi ISTAT

Art. 58 Integrazione della disciplina della trasferta

TITOLO IX

Benessere Del Personale

Art. 59 Welfare integrativo

Art. 60 Previdenza complementare

Art. 61 Telelavoro

Art. 62 Salute e sicurezza

Art. 63 Vestiario

TITOLO I

Disposizioni Generali

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali, così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro, sottoscritto in data 21 maggio 2018, rappresentano gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale e decorre dalla sua sottoscrizione.
3. il presente contratto decentrato integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

Art. 3 Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa quale organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso posta elettronica certificata, la richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa dalla sottoscrizione dell'accordo di interpretazione.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 4 Tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale per la parte normativa.
2. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, devono essere negoziati con cadenza annuale entro il mese di marzo.
3. Le parti, anche in assenza di approvazione di bilancio effettuano un incontro preventivo entro il mese di gennaio al fine effettuare una prima analisi del rinnovo contrattuale inerente alla parte economica, in assenza di accordo non potrà essere erogato salario accessorio.
4. 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, in un accordo che integra il presente C.C.D.I., le materie di cui all'art. 7, comma 4, del C.C.N.L. 2018.
5. 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. 8 del C.C.N.L. 2018, 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 massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.

6. Qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, le parti si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente C.C.D.I.. 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 nel verbale conclusivo le rispettive prerogative e si riservano libertà di iniziativa e decisione.
7. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Art. 5 Norme di rinvio

1. Per quanto non previsto nel presente C.C.D.I. si rinvia ai C.C.N.L. e alle norme vigenti in tema di rapporto di lavoro.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO II

Relazioni sindacali

Art. 6 Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal 165/2001 e consentire pertanto la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti all'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, la ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali.
3. L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U..
4. Nei provvedimenti adottati dall'amministrazione o dai dirigenti, riguardanti materie oggetto di confronto e contrattazione dovranno essere indicati i pareri delle organizzazioni e rappresentanze sindacali.
5. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.
6. Le parti concordano di sistematizzare il metodo dell'informazione istituzionale in merito alle decisioni assunte in sede di delegazione trattante al fine di garantire un effettivo coinvolgimento del personale.

Art. 7 Modalità di gestione degli incontri

1. La predisposizione del verbale è a cura dell'amministrazione, la parte pubblica nominerà la figura del segretario verbalizzante.
2. Le parti, previa verifica della corrispondenza con la bozza già siglata, procedono successivamente alla sottoscrizione del verbale.
3. La copia del verbale sarà consegnata e/o inviata alle R.S.U. ed alle OO.SS..
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.

5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate in forma scritta a tutti i componenti.
6. Le convocazioni saranno trasmesse almeno cinque giorni prima dell'incontro e non oltre 20 gg dopo l'incontro precedente a mezzo fax e/o Posta Elettronica Certificata, salva diversa modalità concordata per le R.S.U..
7. Nei casi di confronto il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo che di mancato accordo. In quest'ultimo caso le parti saranno libere di attuare tutte le iniziative ritenute più opportune.

Art. 8 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa, sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 9 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 ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 C.C.N.L. 2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere preventiva e obbligatoria, idonea e tempestiva, ovvero essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal presente C.C.D.I. e del C.C.N.L..
4. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa art. 5 e 7 del C.C.N.L. 2018, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 10 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 cui all'art.7 c. 2 del C.C.N.L. 2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
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 singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Sono oggetto di confronto:

- a. l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b. i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c. l'individuazione dei profili professionali;
- d. i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e. i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f. il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d. lgs. n. 165/2001;

- g. la verifica delle facoltà di implementazione del fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del C.C.N.L. 21.05.2018;
- h. i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i. linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
- j. gli andamenti occupazionali.

Art. 11 Contrattazione - soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2 lettera c..
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a. La R.S.U.;
 - b. i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
 - c. i componenti della delegazione di parte datoriale nominati dall'Organo competente e comunicati alla delegazione trattante di parte sindacale.
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;
 - x. individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.
4. Ogniquale volta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 12 Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione cura l'installazione di bacheche per la R.S.U. e per le OO.SS.. in ogni luogo di lavoro dandone.
2. L'amministrazione assicura alla R.S.U. ed alle OO.SS.. firmatarie del C.C.N.L. la disponibilità di uno spazio di comunicazione sul sito intranet dell'amministrazione comunale. Tali spazi debbono essere esattamente identificati per permettere al lettore di riconoscerne l'autonoma responsabilità sindacale.
3. L'amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS.. firmatarie del C.C.N.L. all'utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti. Inoltre le R.S.U. e le OO.SS.. dovranno raccogliere il consenso all'invio di comunicazione tramite posta elettronica da ogni singolo dipendente attraverso il primo invio autorizzato dall'Amministrazione.
4. L'amministrazione comunica annualmente alla R.S.U. e alle OO.SS.. l'elenco dei locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali.
5. in ciascuna macrostruttura è individuato un locale permanentemente e gratuitamente a disposizione della R.S.U. e OO.SS.. rappresentative, organizzato con gli arredi e la strumentazione tecnica concordati, secondo le oggettive disponibilità, nell'ambito della medesima macrostruttura. in caso di assoluta impossibilità di individuare tale locale per oggettiva carenza di spazi, l'amministrazione individua le modalità di utilizzazione di idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale e favorisce altresì l'utilizzo di fax, telefono, uso di personal computer e posta elettronica.
6. Le disposizioni del presente articolo si concorda che siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n.300/1970).

Art. 13 Assemblee

1. La R.S.U. e le OO.SS.. a norma dell'art. 2 del [C.C.N.Q.](#) del 7/8/98 e ss.mm.ii. indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.
2. Le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di area professionale, di settore, a livello di unità organizzativa.
3. Nel caso di indizione di assemblee da parte della R.S.U. la convocazione deve essere preventivamente comunicata al coordinatore ove esistente, negli altri casi agli altri componenti della R.S.U.
4. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio.
5. Ciascuna assemblea ha una durata minima di un'ora.
6. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.
7. In caso di assemblee che interessino il personale operante in sedi distaccate o fuori dalla sede comunale, ove si erogano servizi al pubblico, detti servizi saranno riattivati entro 30 minuti dal termine dell'assemblea stessa.

8. E' consentita la partecipazione ad assemblee indette a livello sovracomunale e sovrastrutturale; in tale ipotesi il personale è autorizzato a raggiungere la sede ove si svolge l'assemblea ed il tempo necessario allo spostamento (per raggiungere la sede dell'assemblea e per tornare al posto di lavoro) viene considerato servizio prestato e grava sul monte ore annuale.
9. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, nella persona del Dirigente responsabile del livello organizzativo interessato dall'assemblea, con almeno 3 giorni di anticipo, 2 giorni nel caso si debba trattare di fatti indifferibili ed urgenti e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa e l'ordine del giorno.
10. L'amministrazione, qualora non siano disponibili i locali individuati, mette a disposizione un luogo idoneo per lo svolgimento dell'assemblea medesima, e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disagi che ne possono derivare.

Art. 14 Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. 2016 - 2018, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'Ente può aderire, ove costituiti, agli Organismi Paritetici presso le province o le Citta Metropolitane.

Art. 15 Gestione delle eccedenze di personale

1. Qualora, in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni o esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del d.lgs. 165/2001, esperirà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale, utilizzando percorsi di aggiornamento e formazione, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale.

Art. 16 Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività

1. L'amministrazione fornirà preventivamente tutte le informazioni inerenti eventuali trasferimenti di attività a carico dell'ente verso altri enti, aziende pubbliche o private o tramite l'attivazione di convenzione o appalti.
2. Tale informazione preventiva sarà seguita dall'attivazione del confronto per esaminare le problematiche inerenti all'organizzazione dei servizi e attività interessati e le ricadute inerenti il personale.
3. Si conviene, che in ogni caso prima di assumere iniziative di trasferimento di attività, l'amministrazione avvierà un confronto preventivo nel rispetto di quanto previsto all'art. 31 del d.lgs. 165/2001, attivando quindi le procedure dell'art. 47 commi da 1 a 4 della l. 29.12.90 n. 428 per sottoporre alla valutazione della delegazione trattante le motivazioni e le valutazioni costi e benefici delle operazioni prospettate.
4. Al personale dell'ente, soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione si applica il C.C.N.L. delle Funzioni Locali, sino alla individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del C.C.N.L., della nuova e specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro del personale.
5. Al personale eventualmente coinvolto nei trasferimenti verrà lasciato il diritto di opzione con l'obbligo da parte dell'ente di origine alla relativa riqualificazione e inquadramento nella dotazione organica.

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 17 Area delle posizioni organizzative

CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le posizioni organizzative del Comune sono individuate nelle posizioni di lavoro che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di un Struttura complessa e sono caratterizzate da autonomia gestionale ed organizzativa, come previsto dall'art. 8 e successivi del CCNL del 31.03.1999, modificato ed integrato dall'art. 13 e successivi del CCNL del 21.02.2018 - Area delle posizioni organizzative, "Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato" per:

- a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b. lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

L'incarico di PO è di natura fiduciaria ed è conferito con decreto del Sindaco a tutti i Responsabili di Struttura complessa appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale, o nei casi previsti a categorie inferiori, che non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o procedimenti penali passati in giudicato nell'ultimo biennio.

Per la scelta dei soggetti più idonei al conferimento degli incarichi, il Sindaco terrà conto di ciò che emerge dal curriculum, nelle seguenti funzioni e materie:

- c. delle funzioni ed attività da svolgere;
- d. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- e. dei requisiti culturali posseduti;
- f. delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.

L'incarico viene conferito per un tempo minimo di 1 anno fino a un massimo di 3 anni, è rinnovabile e alla scadenza dell'incarico il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

REVOCA DELL'INCARICO

L'incarico è revocabile prima della scadenza con atto motivato per:

- a. intervenuti mutamenti organizzativi;
- b. valutazione negativa della performance individuale;
- c. addebito di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o di procedimenti penali passati in giudicato.

L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Sindaco e questo comporta:

- d. la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
- e. la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
- f. la non attribuzione dell'indennità di risultato.

CONTENUTO DEGLI INCARICHI

L'istituzione dell'area delle PO presuppone che venga assegnata agli incaricati più elevata responsabilità di prodotto e di risultato rispetto al restante personale, in particolare il titolare di PO avrà:

- a. responsabilità dei servizi del Struttura complessa cui è preposto;
- b. direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
- c. gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
- d. predisposizione dei relativi atti e delle proposte di delibera della Giunta e del Consiglio;
- e. l'onere di svolgere inoltre tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dal Sindaco e/o dalla Giunta.

Gestisce in autonomia, secondo le direttive e in accordo con l'Assessore di riferimento e con il Sindaco, il proprio orario di lavoro, tenendo presente che va rispettato l'orario di servizio di Ente, l'armonia con gli orari degli altri servizi nonché il rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto nei CCNL.

CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

La graduazione delle posizioni organizzative è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 16.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità, la graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione organizzativa. La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione delle PO a categorie inferiori alla D va da 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro.

Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Il giudizio sui singoli indicatori viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda "A)", su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio che va dal basso verso l'alto, in base al grado di soddisfazione dell'indicatore, al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda che segue il cui punteggio massimo raggiungibile è di 250 punti.

In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.

L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare complessivo delle risorse stanziato per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato, ovvero ogni importo economico da attribuire alla singola PO si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le PO e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alla PO.

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura non può superare il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative e alte professionalità, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è normalmente di competenza del Nucleo di valutazione ed è sottoposta all'approvazione della Giunta.

Graduazione delle posizioni di lavoro

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa	Risorse umane previste in dotazione organica	Fino a 25 punti, calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Risorse Umane Assegnate) / N. Risorse Umane Massime Disponibili per una Struttura Per i servizi gestiti senza unità di personale per impossibilità dell'ente di destinare risorse umane: fino a 10 punti	
	Quantità di profili professionali coordinati	Fino a 25 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Profili Professionali Assegnati) / N. Profili Professionali Massimi Disponibili per una Struttura	

	Complessità organizzativa	Fino a 25 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Servizi Assegnati) / N. Servizi Massimi Disponibili per una Struttura	
	Complessità dei procedimenti	Bassa: fino a 10 punti Media: fino a 20 punti Alta: fino a 25 punti	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscita	Fino a 25 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x Valore del Budget Assegnato) / Valore del Budget Massimo Disponibile per una Struttura	
Complessità gestionale	Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla PO	Basso: fino a 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso: 10 Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione	Basso: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
Strategicità dell'area	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ente	Bassa: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
TOTALE PUNTEGGIO			

Art. 18 Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 18 del C.C.N.L. 2018.

Art. 19 Progressione economica orizzontale

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti che viene determinata annualmente nella fase di contrattazione del riparto dell'utilizzo delle risorse, ed in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.

3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A, dalla posizione A1 alla posizione A6;
- per la categoria B, dalla posizione B1 alla posizione B8 e dalla posizione B3 alla posizione B8;
- per la categoria C, dalla posizione C1 alla posizione C6;
- per la categoria D, dalla posizione D1 alla posizione D7.

4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.05.2018.

5. Per il triennio di validità del presente contratto saranno destinate annualmente risorse disponibili nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L., per la progressione orizzontale.

6. Le selezioni vengono effettuate con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto, salvo diversa decorrenza nell'anno di riferimento concordata dalle parti.

7. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale restano comunque destinate al fondo appositamente costituito; le eventuali cessazioni non comporteranno la riduzione del fondo che sarà sommato a quello successivo. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale per cui, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

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

Art. 20 Criteri per l'attribuzione della posizione economica superiore all'interno di ciascuna categoria.

Concorrono per l'attribuzione della posizione economica superiore i dipendenti che:

- che nel triennio precedente a quello di decorrenza del beneficio da concedere abbiano ottenuto nella valutazione finale della performance una media dei giudizi positivi superiore a 70. In sede di prima applicazione e in mancanza di una base storica di valutazione di tre anni, viene ammesso alla selezione il personale che ha conseguito punteggio sulla valutazione della performance uguale o maggiore a 70/100;
- che nel biennio precedente alla data della selezione non siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente;
- che nel biennio precedente non abbiano beneficiato di passaggi per verticalizzazione interna;
- abbiano l'anzianità di almeno 24 mesi nel comune alla data della progressione.

Art. 21 Elementi di valutazione

Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale, la graduatoria viene determinata in base alla scheda di valutazione della Performance Individuale.

La valutazione è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B e C e dal segretario comunale per i dipendenti di categoria D.

A tale fine si prende in esame la media dei punteggi ottenuti nella scheda di valutazione nei tre anni precedenti a quello in cui avviene la progressione.

Costituiscono ulteriori elementi di valutazione, che vanno sommati a quello anzidetto concernente i risultati ottenuti nel triennio, secondo le pesature meglio specificate nell'articolo che segue:

- anzianità di servizio ed esperienza acquisita: con tale locuzione deve farsi riferimento al rapporto di lavoro con il Comune.

Art. 22 Modalità di attribuzione dei punteggi

1. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente nella somma tra la scheda di valutazione della Performance Individuale e gli altri criteri sopra descritti, secondo quanto al secondo comma meglio esplicitato.

2. Il punteggio massimo raggiungibile è pari a 100 ed avviene sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

- media dei risultati ottenuti nel triennio sulla base delle schede individuali: massimo 80 punti;
- esperienza maturata con anzianità di servizio: massimo 20 punti (per esperienza maturata si intende il periodo di permanenza nella categoria di appartenenza:

scala dei punteggi:

10= anzianità nella categoria maggiore di 3 anni e minore o uguale a 5 anni;

15= anzianità nella categoria maggiore di 5 anni e minore o uguale a 10 anni;

20= anzianità nella categoria maggiore di 10 anni.

3. A parità di punteggio, al fine dell'attribuzione della progressione per l'anno di competenza, verranno preferiti, nel seguente ordine:

- i dipendenti che non hanno mai avuto la progressione o coloro che l'hanno avuta da tempo più remoto;
- i dipendenti che appartengono alle categorie inferiori;
- i dipendenti con maggiore anzianità di servizio alle dipendenze di una Amministrazione Pubblica;
- i dipendenti con maggior anzianità di servizio nel comune di appartenenza.

In caso di ulteriore parità, anche in considerazione dei predetti criteri, sarà preferito il candidato più anziano di età.

Art. 23 Valutazione

1. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere, entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai valutatori e dal Segretario comunale. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

Art. 24 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

1. L'art. 18, lett. h del C.C.N.L. 2018 mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con posizione organizzativa e/o alta specializzazione, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.
2. Il sistema di perequazione prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge secondo il seguente schema:

(Esempio)

incentivi di legge	abbattimento indennità risultato
fino a € 3.000 euro	3,00%
da 3.001 a 5.000 euro	5,00%
da 5.001 a 7.000 euro	8,00%
oltre i 7.000 euro	12,00%

- 3 Il risparmio derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiranno nel fondo dell'anno successivo per il miglioramento e mantenimento dei servizi in riferimento all'art. 7 comma 4 lett. J) del C.C.N.L. del 21/05/2018.

TITOLO IV

Rapporto Di Lavoro

Capo I

Istituti dell'orario di lavoro

Art. 25 Orario di lavoro

1. 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, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori.
2. Resta confermata la riduzione a 35 ore settimanali per il personale turnista o soggetto ad articolazione e/o rotazione dell'orario di lavoro, addetto in strutture con servizi anche inferiori alle 11 ore giornaliere. Per meglio determinare le modalità e gli effetti di tale riduzione le parti concordano di elaborare, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente C.C.D.I., di un regolamento per la riduzione a 35 ore settimanale per i lavoratori turnisti o soggetto ad articolazione e/o rotazione dell'orario di lavoro. Nelle more dell'emanazione del regolamento, al personale interessato del processo di riduzione di orario a 35 ore verrà riconosciuto un giorno di riposo compensativo ogni sei settimane. Ogni mutamento successivo all'orario vigente dovrà essere oggetto di accordo tra le parti.
3. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per

motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.

4. Dovrà comunque essere data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando le esigenze dei dipendenti con figli di età scolare.
5. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni con due rientri pomeridiani nei giorni di martedì e giovedì, salvo il personale di polizia locale che effettua i rientri in giorni alternati, fatti salvi inoltre servizi che per la loro natura necessitano di una diversa programmazione su sei giorni quali: il servizio tributi, i servizi demografici, i servizi di manutenzione, il servizio protocollo.
6. Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto.
7. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
8. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate così come segue:
 - Il personale che lavora su sei giorni, tutti i giorni 08.00 – 14.00
 - Il personale che lavora su cinque giorni, dal lunedì al venerdì 08.00 – 14.00 e martedì e giovedì rientro 15.00 – 18.00.
9. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:
 - a. orario flessibile;
 - b. turnazioni;
 - c. orario multiperiodale;
10. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma precedente, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
11. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
12. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti, ai sensi dell'art. 32 del presente C.C.D.I.
13. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono recepite e determinate con regolamento apposito. Gli attuali regolamenti in materia saranno oggetto di modifica e/o integrazione entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI, previo confronto con la parte sindacale.
14. Ogni Dirigente o responsabile del servizio è tenuto a prevedere una programmazione annuale dei servizi in turnazione tenendo conto delle festività in modo da poter conciliare la previsione delle esigenze di servizio e la programmazione delle ferie. In ogni modo la programmazione deve essere almeno trimestrale.
15. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si farà riferimento all'art. 22 del C.C.N.L. del 21.05.2108.

Art. 26 Lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'Amministrazione si impegna a perseguire una equa distribuzione della possibilità di accedere al lavoro straordinario da parte di tutti i dipendenti. A tal fine adotta tutte le possibili forme di pubblicità e trasparenza nella gestione del lavoro straordinario dandone puntuale informazione alla R.S.U. e alle OO.SS. rappresentative, in particolare si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi e categorie di personale interessate, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla

Banca delle ore ove istituita. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Le protrazioni orarie effettuate dalla Polizia Locale per eventi non programmati e di carattere eccezionale possono essere autorizzate anche successivamente dal Responsabile del Settore inerenti le attività di Polizia Stradale, Polizia Amministrativa e Polizia Giudiziaria indicando nell'autorizzazione le motivazioni della protrazione.
6. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
7. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per aumentare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.
8. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo di 200 ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico quello di fatto ovvero i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.
9. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 27 Turnazioni

1. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
2. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino. È inoltre escluso, su richiesta dello stesso, il personale che abbia compiuto il 60 anno di età.
3. Nella programmazione della turnazione plurisettimanale dovrà essere garantito un bilanciamento dei turni antimeridiani e pomeridiani prevedendo:
 - a. per l'orario giornaliero di ore 7,12 dal lunedì al venerdì (c.d. settimana corta) almeno 6 turni pomeridiani sui restanti antimeridiani o viceversa su base mensile; per le giornate di sabato la turnazione avverrà in modo plurisettimanale con una percentuale del 50 % e per la con una percentuale del 25% della forza disponibile compreso il personale Dirigente o titolare di Posizione Organizzativa. Le giornate lavorate del sabato e domenica saranno riposate durante la settimana.
 - b. per l'orario giornaliero di ore 6 dal lunedì al sabato almeno 8 turni pomeridiani sui restanti antimeridiani o viceversa su base mensili; per la giornata della domenica la turnazione avverrà in modo plurisettimanale con una percentuale del 25 della forza disponibile compreso il personale Dirigente o titolare di Posizione Organizzativa.
 - c. nelle festività infrasettimanale la programmazione avverrà con una percentuale del 25% della forza disponibile;
 - d. il Responsabile del servizio curerà la programmazione della turnazione comprese le festività infrasettimanali con cadenza annuale e nell'oggettiva impossibilità almeno trimestrale adottando una equa rotazione di tutto il personale;

e. tutte le variazioni delle turnazioni programmate derivate da esigenze di servizio e certificate dal Responsabile del Servizio non incidono sulla erogazione dell'indennità di turnazione.

4. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si farà riferimento all'art. 23 del C.C.N.L. del 21.05.2108.

Art. 28 Reperibilità

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 24 del C.C.N.L. del 21.5.2018, l'Amministrazione nel costituire il servizio di reperibilità dovrà verificare che il personale interessato sia in numero sufficiente a garantire condizioni di sicurezza e di tutela della salute prevedendo modalità che possano assicurare almeno tre fine settimana liberi (sabato e domenica).
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti dando la precedenza ai lavoratori volontari.
3. Ogni variazione delle turnazioni predette dovranno essere oggetto di informazione preventiva e di confronto con le OO.SS. e la R.S.U.

Art. 29 Orario multi periodale

1. L'adozione dell'orario multiperiodale dovrà essere limitata a servizi per i quali non sia oggettivamente possibile provvedere con l'orario di lavoro ordinario anche attraverso la previsione della implementazione della dotazione organica con assunzioni anche a tempo determinato.
2. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.
4. Le parti si impegnano ad incontrarsi per concordare l'individuazione dei servizi e delle figure professionali interessate entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto da avviare, nell'eventualità, a partire dall'anno 2019.

Art. 30 Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del C.C.N.L. del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del C.C.N.L. del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 20 (orario di lavoro flessibile).
2. La pausa si terrà dalle ore 14.00 alle ore 15.00.
3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - a. personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b. personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c. personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - d. personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e. personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.
5. Può essere autorizzata una pausa non inferiore ai 10 minuti anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. In quel caso la pausa di cui al comma 1 può essere goduta al termine del turno di lavoro purché essa intervenga prima di ulteriori 6 ore.

Art. 31 Mensa e Buoni Pasto

1. L'Amministrazione Comunale e le OO.SS. prendono atto del regime di orario di servizio e di lavoro attualmente in vigore riconoscendo che tale impostazione deriva dall'esigenza di garantire lo

svolgimento dei servizi istituzionali con quel grado di efficienza e di efficacia che assicuri la massima fruibilità dei servizi da parte dell'utenza.

2. Le parti constatano che molti lavoratori sono chiamati a prestare la propria attività lavorativa sia nella fascia antimeridiana che pomeridiana o serale. Tale situazione determina una obiettiva condizione di disagio, atteso che l'Ente non può assicurare un servizio di mensa aziendale, per l'elevato costo che esso comporterebbe. Di conseguenza le parti concordano l'opportunità di prevedere la concessione di buoni pasto al personale dipendente in modo da sopperire di un servizio di mensa aziendale e definiscono di comune accordo la seguente disciplina per l'attribuzione.
3. I dipendenti che effettuano orario di lavoro con rientro pomeridiano o serale, a completamento del debito orario, o il cui turno di lavoro comprenda la necessità della pausa per la consumazione del pasto, avranno diritto di usufruire di idoneo servizio di ristorazione o in alternativa al buono pasto.
4. Medesima opportunità viene data al dipendente impegnato in progetti speciali o piani finalizzati al miglioramento dei servizi, o comandato in straordinario che effettui rientro pomeridiano e/o serale uguale o superiore a due ore.
5. Il diritto alla mensa spetta a quel personale che, per esigenze di erogazione dei servizi all'utenza, effettua orario ordinario che preveda più di una interruzione del servizio anche superiore alle due ore.
6. Eventuali permessi non pregiudicano il diritto alla mensa.
7. L'Amministrazione erogherà per ogni pasto un ticket del valore di € 7.00.

Capo II

Conciliazione vita-lavoro

Art. 32 Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita, sia anticipata che posticipata, di 30 minuti rispetto all'orario di lavoro. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Per il personale la cui prestazione supera le sei ore giornaliere (per un massimo di 7 ore e 12 minuti), nell'ambito della flessibilità in uscita, è possibile collocare la pausa di mezz'ora alla fine del turno di lavoro.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore ovvero sarà recuperato entro la metà del mese successivo.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a. beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b. assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - d. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - f. sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 33 Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore del Comune di Onano con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.

2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario o protrazioni orarie nel numero massimo di 90 ore che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 20 del presente CCDI.
4. Qualora il dipendente utilizzi le ore come permessi, nel mese successivo a quello della fruizione, al lavoratore vengono corrisposte, per le ore usufruite, le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.
5. Il presente istituto contrattuale sarà oggetto di verifica semestrale al fine di migliorarne il funzionamento.

Capo III

Ferie e festività

Art. 34 Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:
 - a. il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre;
 - b. l'eventuale programmazione dei periodi delle feste Natalizie e di fine anno finalizzata ad una equa fruizione tra i dipendenti;
3. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.
4. In funzione delle esigenze degli uffici e tenuto conto del diritto del dipendente, che ne abbia fatto richiesta, di fruire di almeno due settimane di ferie in modo consecutivo nel periodo 1 giugno – 30 settembre, le parti concordano sulla necessità che venga predisposto un piano ferie annuale, che dovrà tenere conto delle esigenze dei dipendenti e di quelle degli uffici, anche prevedendo una rotazione nel godimento nei periodi di maggiore richiesta.
5. Il piano ferie è predisposto di norma entro il 30 aprile di ogni anno ed entro il 31 maggio successivo il dirigente comunica le proprie determinazioni, in mancanza delle quali, il piano ferie si intende autorizzato.
6. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.
7. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.
8. L'Amministrazione cura la regolare fruizione delle ferie al fine di evitare degli accumuli ingiustificati dopo i periodi previsti al comma 5 e 6 del presente articolo.
9. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si farà riferimento all'art. 28 del C.C.N.L. del 21.05.2108

Art. 35 Festività infrasettimanali

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

Art. 36 Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a. le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b. le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
11. Le parti in sede di confronto valutano la possibilità di utilizzare il presente istituto contrattuale anche per sostenere il personale in condizioni di svantaggio personale e familiare.

Capo IV

Permessi, assenze e congedi

Art. 37 Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi per i seguenti casi:
 - a. partecipazione a **concorsi od esami**, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
 - b. **lutto** per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso;
 - c. 15 giorni consecutivi in occasione del **matrimonio**. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio;
 - d. per particolari **motivi personali o familiari**;

- e. tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della **legge 5 febbraio 1992, n. 104**. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. Laddove possibile il dipendente interessato potrà effettuare una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso).
- f. Per coloro che effettuano turnazioni o orari plurisettemanali (es, 7 ore e 12 minuti giornalieri) per concessione ad ore dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 il monte mensile di ore fruibili si calcola attraverso il seguente algoritmo:
- *“orario normale di lavoro settimanale/numero dei giorni lavorativi settimanali per 3 = ore mensili fruibili”*.
- g. permessi per i **donatori** di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.)
- h. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. (la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità concordata dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione o l'utilizzo delle ore di recupero e ferie accumulate;
- i. ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di **visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici**, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.
- j. Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata

a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.

- k. Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.
- l. ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle **attività formative** programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. (Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.)
- m. ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. (Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.)
- n. il dipendente, in occasione di assenze per analisi cliniche, cure mediche, visite preventive e visite collegiali effettuate per conto dell'amministrazione sarà considerato a tutti gli effetti in servizio.

Art. 38 Congedi per le donne vittime di violenza

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

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

Art. 39 Unioni civili

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

Capo V

Formazione del personale

Art. 40 Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 (o in sede di confronto per gli Enti al di sotto dei 300 dipendenti), possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.
9. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6 (o in sede di confronto negli Enti con meno di 300 dipendenti):
 - a. possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b. possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - c. possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.
11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari a un minimo dell'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

TITOLO V

Tipologie Flessibili Del Rapporto Di Lavoro

Capo I

Lavoro a tempo determinato

Art. 41 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
2. Le parti concordano che l'utilizzo dei contratti di somministrazione sia limitato a casi eccezionali solo nelle condizioni di oggettiva impossibilità di provvedere con i contratti a tempo determinato. Devono essere esclusi dall'utilizzo del lavoro in somministrazione il personale impegnato nei seguenti servizi:
(a titolo esemplificativo)
 - a. Polizia Locale;
 - b. Ausiliari del Traffico;
 - c. Sociali;
 - d. Demografico, Anagrafico e Elettorale;
 - e. Tributi;
 - f. Ragioneria;
 - g. Messi;
 - h. ecc

Capo II

Lavoro a tempo parziale

Art. 42 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.
2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande

deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.

3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:
 - a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
 - b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c. in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
 - b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g. i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.
7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.

TITOLO VI

Sezione Per La Polizia Locale

Art. 43 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

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

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
5. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2 si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

Art. 44 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti, con specifico accordo annuale, concordano le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992.
2. Una parte delle risorse, pari alla somma stabilita nell'accordo annuale, verrà versata al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; (*è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali*);
3. Una quota pari alla somma stabilita nell'accordo annuale viene versata per finalità assistenziali, al Fondo di previdenza individuato;

Art. 45 Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;
 - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d. non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18xx
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
5. L'indennità è così articolata: (ESEMPIO)
 - a. per il personale impegnato nei servizi esterni di Polizia Locale il valore dell'indennità è pari a € 1.00;
 - b. per il personale impegnato nei servizi esterni diversi (es. accertamenti per residenze, notifiche atti, ecc) il valore dell'indennità è pari a € 1.00.

Per avere diritto alla suddetta indennità, il servizio esterno deve essere almeno del 60% dell'orario giornaliero di lavoro e sarà certificato dal responsabile del settore.

Art. 46 Indennità di funzione

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;
 - b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 16 - 18;
 - d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 16 - 18 (specifiche responsabilità).
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. del 21.5.2018..
7. L'indennità è determinata in euro 600,00 annue da assegnare ad una sola unità, indipendentemente dal grado.

TITOLO VII

Responsabilità Disciplinare

Art. 47 Determinazione concordata della sanzione

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

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

TITOLO VIII

Trattamento Economico

Art. 48 Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione

1. Risparmi ex art. 2 c. 3 d.lgs 165/2001 (art.67 c. 2 lett. d ccnl 2016-18)
2. Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica - (art.67 c. 2 lett. H ccnl 2016-18)
3. Ria e assegni ad personam personale cessato nell' anno precedente in misura intera (art.67 c. 2 lett. C ccnl 2016-18)
4. Eventuale decurtazioni del fondo - parte stabile per rispetto limite del salario accessori (componente negativa)
5. Storicizzazione Fondo 2017 Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 2 lett. a ccnl 2016-18)
6. Incremento di euro 83,20 per il personale in servizio al 31/12/2015 dal 2019 – (art. 67 c.2 lett. B ccnl 2016-18)
7. Rideterminazione per incremento stipendio dal 2018 (art. 67 c. 2 lett. D ccnl 2016-18)
8. Incremento/decremento per personale trasferito (art. 67 c. 2 lett. E ccnl 2016-18)
9. Incremento per riduzione stabile straordinario dal 2018 (art. 67 c. 2 lett. G ccnl 2016-18)
10. Specifiche disposizioni di legge (art. 67 c. 3 lett. C ccnl 2016-18)
11. Nuovi servizi e riorganizzazioni senza aumento dotazione organica (art. 67 c. 3 lett. I ccnl 2016-18)
12. Integrazione 1,2% (art. 67 c. 3 lett. H ccnl 2016-18)
13. Messi notificatori (art. 67 c. 3 lett. F ccnl 2016-18)
14. Ria e assegni ad personam personale cessato nell' anno precedente in misura frazionata (art. 67 c. 3 lett. D ccnl 2016-18)
15. Eventuale decurtazioni del fondo parte stabile per rispetto limite del salario accessorio
16. Economie fondo straordinario confluite (art. 67 c. 3 lett. a ccnl 2016-18)
17. Sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, compensi ISTAT, ecc. (art. 43, l. 449/1997; art. 67 c. 3 lett. C ccnl 2016-18)
18. Risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa (art. 67 c. 3 lett. B ccnl 2016-18; art. 16, commi 4 e 5, dl 98/2011)
19. Integrazione percentuale della parte variabile (art. 67 c. 3 lett. J ccnl 2016-18; art. 23, commi 4 e 6, dlgs75/2017)
20. Incentivi per funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016; art. 67 c. 3 lett. C ccnl 2016-18).

Art. 49 Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:
 - a. quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;
 - b. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017.

- c. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
- a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale (30% di parte variabile);
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 16 - 18;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 16 - 18 ;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 16 - 18 ;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 16 - 18, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 16 - 18, ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
 - j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Art. 50 Differenziazione del premio individuale

1. L'Organismo preposto, sulla base del sistema di valutazione allegato al presente CCDI, 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.
2. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate (per un numero massimo che verrà determinato annualmente nella contrattazione), 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 (*definire quantificazione*) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
3. Eventuali resti sono utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance organizzativa dell'anno di riferimento.

Art.51 Performance organizzativa

1. L'Organismo preposto sulla base del sistema di valutazione allegato al presente CCDI, valuterà la performance organizzativa dei servizi / direzioni 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.
2. Eventuali resti sono utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance organizzativa dell'anno di riferimento.

Art.52 Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro

Rischio	Rischio basso	Rischio Medio	Rischio Alto	Rischio molto Alto
Pesatura Rischio	0	1	2	3
Maneggio Valori	Nessun Maneggio Valori	Agente Pagatore e Riscuotitore speciale	Economo e Sostituto Economo con gestione >25.000,00 euro	Economo con gestione <25.000,00 euro
Pesatura Maneggio Valori	0	1	2	3
Disagio	Disagio A	Disagio B	Disagio C	Disagio D
Pesatura Disagio	0	1	2	3

Criteri per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1	€. 1,00
2	€. 1,25
3	€. 1,50
4	€. 1,75
5	€. 2,00
6	€. 2,25
7	€. 2,50
8	€. 2,75

9	€. 3,00
---	---------

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

INDICI DI PESATURA:

Pesatura del rischio:

- a) indice di rischio basso = peso causale 0
- b) indice di rischio medio = peso causale 1
- c) indice di rischio alto = peso causale 2
- d) indice di rischio molto alto = peso causale 3

Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici,) mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

L'indennità di rischio al seguente personale: (Esempio) Operai, Autisti, Messi notificatori

Peso del maneggio valori:

- a) nessun maneggio valori = peso causale 0
- b) riscuotitori speciali, agenti pagatori = peso causale 1
- c) economi e sostituti economi con gestione > a 25.000,00 euro = peso causale 2
- d) economi con gestione > a 25.000,00 euro = peso causale 3

Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue: **(a titolo esemplificativo)**

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

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

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

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

Peso del disagio

- a) nessuna condizione di disagio = peso causale 0
- b) disagio connesso a stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno = peso causale 1
- c) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana = peso causale 2

d) orario di servizio con articolazioni orarie giornaliere che abbiano un orario spezzato per far fronte a particolare esigenza del servizio da erogare alla collettività = peso causale 3

Art. 53 Compensi derivanti da norme di legge

1. L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti (allegato al presente CCDI), corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:
 - indagini statistiche;
 - funzioni tecniche;
 - avvocatura
 - celebrazioni di matrimonio
 - incentivi entrate comunali (accertamenti ICI/IMU)
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.
3. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione del premio per la performance individuale e collettiva, così come regolamentato dal sistema di valutazione allegato.

(Esempio)

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

Art. 54 Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies c. 1 del C.C.N.L.

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 è 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. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
4. Il dipendente al quale, con provvedimento motivato del Responsabile del Settore di appartenenza, venga attribuito un incarico ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 ha diritto alla percezione del compenso di cui trattasi;
5. L' indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di cui all'articolo 70 quinquies comma 2;
6. Il compenso spetta dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.
7. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di gravi inadempienze.

(Esempio)

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria B, C e D individuate dal Dirigente/Responsabile di Settore per coordinamento formalmente affidato di squadre o gruppi di operatore, nonché per responsabilità diretta nella gestione autonoma di risorse e di procedimenti amministrativi.	Fino ad euro 1.800,00 e comunque da rideterminare annualmente in relazione alle disponibilità economiche

Art. 55 Indennità per specifiche responsabilità art. 70 comma 2 del C.C.N.L.

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi, stabilite dalle leggi;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;
4. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un'unica soluzione, a consuntivo.
5. Le parti, annualmente, in considerazione delle risorse necessarie a coprirne gli oneri, verificano la sussistenza della necessità di apportare modifiche agli importi previsti nel presente accordo

Art. 56 Messi notificatori

- a. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari all'50% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
- b. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

Art. 57 Compensi ISTAT

1. Gli enti devono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche o censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'Istat e degli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettera c).

Art. 58 Integrazione della disciplina della trasferta

1. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, gli enti, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio

destinati a tale finalità, definiscono, previo confronto con le OOSS, le prestazioni lavorative di riferimento.

TITOLO IX BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 59 Welfare integrativo

1. L'Amministrazione in sede di contrattazione disciplinano secondo quanto stabilito dall'art. 72 del ccnl 2018.

Art. 60 Previdenza complementare

Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art.61 Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Il personale coinvolto nel progetto di telelavoro non può superare il 10% dell'organico impegnato nei servizi.
4. Il dipendente interessato al telelavoro trasmette specifica richiesta scritta al proprio responsabile di direzione/servizio/etc... che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.
5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di telelavoro i lavoratori secondo la seguente graduatoria:
 - personale con figli minori punteggio x
 - personale ...
6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di telelavoro dandone specifica motivazione.
7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il dirigente responsabile.
8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente.

Art. 62 Salute e sicurezza

1. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:
 - infortuni sul lavoro;
 - malattie professionali;
 - ...
4. Al fine di supportare il personale dei servizi _____, l'Ente si impegna a garantire la supervisione ed il supporto psicologico per un numero di ore pari a ...

Art.63 Vestiario

1. Al fine di rendere visibili i lavoratori dell'Ente durante l'attività e dotarli di adeguato vestiario di lavoro e/o di servizio e di adeguati mezzi di protezione antinfortunistici, l'Amministrazione fornirà con cadenza annuale anche queglii indumenti di lavoro che assolvono alla protezione dai rischi per la salute e la sicurezza, garantendo l'apposito lavaggio con lavanderia all'uopo convenzionate giusta Circolare Ministero Lavoro n. 34 del 29/04/1999, ovvero corrispondendo un rimborso forfetario di € 1,50 al giorno. Tale spesa graverà sul bilancio comunale e non viene imputata alle spese per il personale.
2. Gli indumenti di protezione devono essere tenuti in luogo diverso da quello in cui si trovano gli abiti civili.
3. La tipologia, la qualità e la quantità della fornitura del vestiario sarà oggetto di apposito regolamento che l'Amministrazione si impegna ad adottare entro 60 giorni dalla stipula del presente contratto, previa concertazione con i soggetti sindacali e i RLS, sentito il Responsabile per la sicurezza nominato dall'Ente.

I profili professionali interessati sono:

- Polizia Municipale
- Operatori, esecutori, collaboratori e coordinatori addetti ai servizi manutentivi
- Personale di anticamera e custodi
- Personale addetto ai servizi manutentivi e cimiteriali.

Mettere il fondo