

Verbale di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Rocca di Papa – parte normativa ed economica 2021

In data 30/12/2021, sono presenti:

Il Segretario Comunale Andreone Mauro, Presidente della delegazione trattante
il Comandante Di Bella Gabriele, Responsabile del Settore Risorse Umane, Componente della delegazione trattante

Per le organizzazioni sindacali territoriali:

FP CGIL - Mauro Navarra
CISL FP - Rodolfo Badoni
UIL FPL - Alessio Roma – Aldo Eleuteri
CSA - _____
RSU - _____
Barbara Frittella
Simona Cotichini

Visto il verbale della delegazione trattante del 20/12/2021 nella quale le parti hanno sottoscritto la preintesa del contratto decentrato integrativo 2019 -2021 – parte normativa- rinviando la sottoscrizione definitiva alla delegazione trattante successiva,

visto il parere dei Revisori dei Conti n. 101 del 29/12/2021, giusto protocollo n. 38435 del 30/12/2021,

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 156 del 30/12/2021 con la quale viene autorizzata la sottoscrizione definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Rocca di Papa per gli anni 2021-2023,

Al termine della riunione odierna, le parti hanno sottoscritto definitivamente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Rocca di Papa.

Segretario Comunale Andreone Mauro

Comandante Di Bella Gabriele

Badoni Rodolfo (CISL)

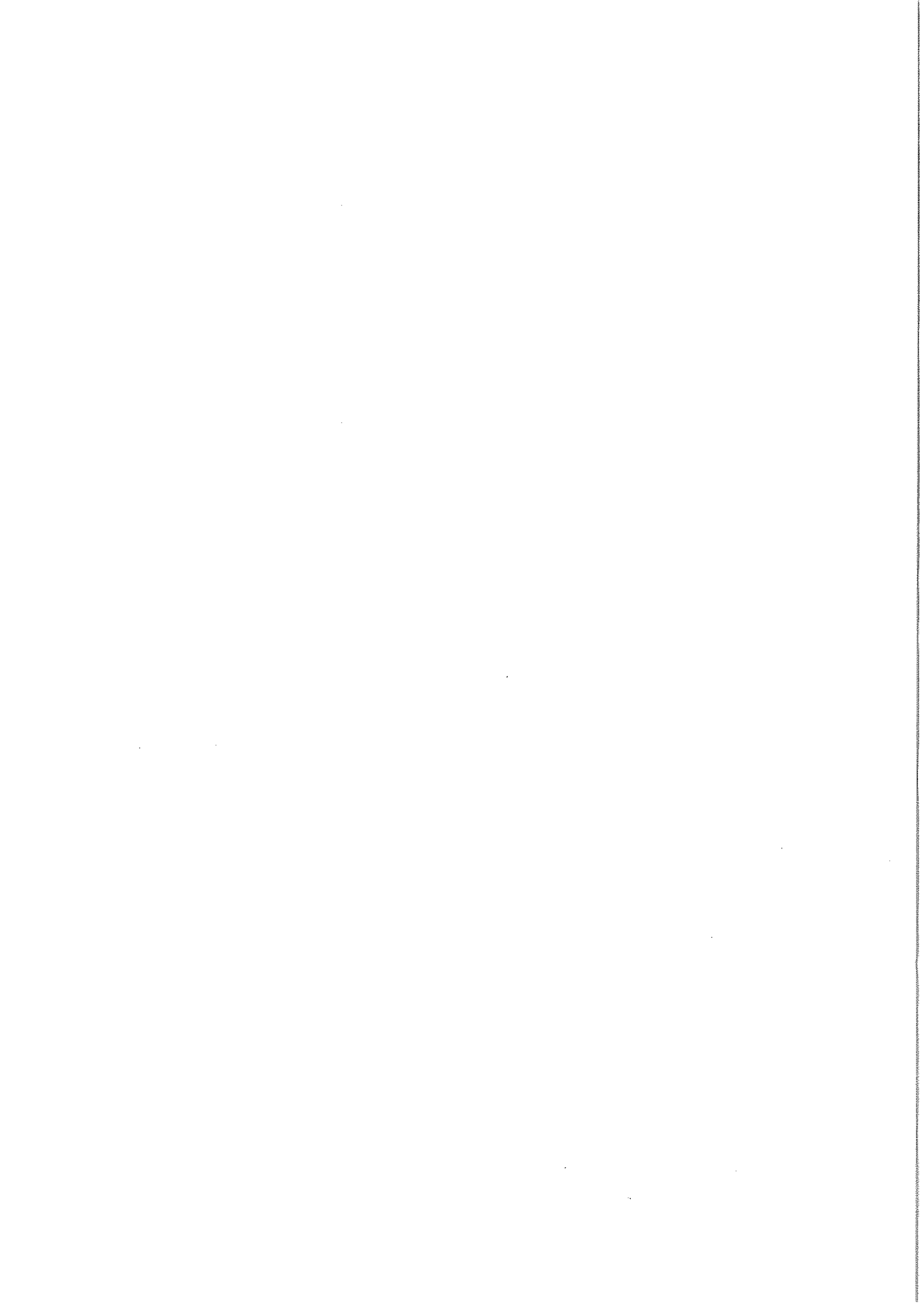
Mauro Navarra (CGIL)

Alessio Roma (UIL)

Barbara Frittella RSU

Aldo Eleuteri

Simona Cotichini



Proposta Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Rocca di Papa per gli anni 2019 - 2021


TITOLO I

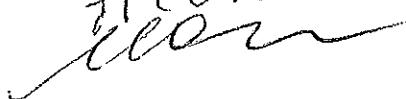
DISPOSIZIONI GENERALI FINALITÀ

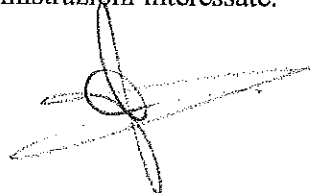
Il presente contratto collettivo decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come elemento essenziale il conseguimento dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso e/o determinano condizioni di particolare disagio. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970, c.d. Statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali.

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione di ROCCA DI PAPA ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le Amministrazioni interessate.

CISLFP


FPGIL




ART. 2

DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto si applica per il triennio 2019/2021;

tale durata è così fissata, in considerazione della durata dei contratti collettivi prevista dalla normativa introdotta come modifica del D.Lgs. n. 165/2001 dal D.Lgs. n. 150/2009, nonché tenendo conto di quanto stabilito dal CCNL 21 maggio 2018.

1. Esso ha validità dal 1/1/2019 – 31/12/2021 sia per la parte giuridica che economica.
2. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
3. È fatta salva la contrattazione, con cadenza annuale, sulle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate stabili e variabili da destinare agli istituti contrattuali di natura economica, ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e della performance, che le parti ritengono necessario con cadenza annuale con la prima riunione entro il mese di marzo di ogni anno.
4. Le piattaforme sindacali per il rinnovo del CCDI sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto.
5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto sono presentate entro due mesi dalla firma di un nuovo CCNL, successivo all'attuale CCNL 21/05/2018.
6. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
7. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per la contrattazione autentica, per come disciplinato dai CCNL.


L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione secondo le modalità indicate nell'art. 8 del presente contratto.

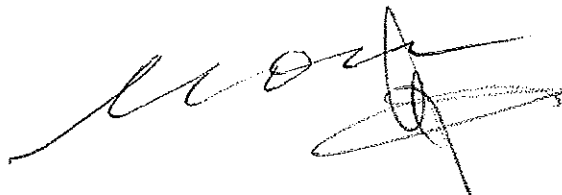
8. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
9. Per quanto non previsto nel presente contratto decentrato si rinvia agli articoli dei CCNQ e CCNL vigenti

ART. 3

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

1. In ordine alle procedure e modalità di contrattazione e di confronto, al diritto all'informazione e a tutti gli istituti che la contrattazione nazionale demanda alla contrattazione decentrata o al confronto tra le parti si applica quanto previsto dai CCNL vigenti e dalle disposizioni di legge vigenti.
2. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
3. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa necessità intesa tra le parti.

C 132 FP




4. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione
5. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata, ove possibile, la data dell'incontro successivo.
6. Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e devono avvenire sempre tramite invio personale ai componenti della RSU designati a partecipare ed alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale a mezzo pec oppure via mail ovvero via fax alle segreterie delle relative federazioni di categoria.

ART. 4

DIRITTI E AGIBILITÀ SINDACALI

1. Le RSU e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'Amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.
2. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
3. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
4. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il CCNL.
5. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre, entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto decentrato, in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

ART.5

INFORMAZIONE, CONFRONTO E CONTRATTAZIONE

1. L'informazione, il confronto e la contrattazione collettiva integrativa sono svolte per le materie, nei tempi e modalità previste dagli artt. 4, 5 e 7 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.
Le parti ritengono necessaria la contrattazione annuale con la convocazione della prima riunione **entro il mese successivo all'approvazione del bilancio di previsione e comunque entro il mese di aprile** di ogni anno per i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lettera a) dell'art. 7, comma 4 del vigente CCNL delle Funzioni Locali ed in ogni caso a seguito dell'approvazione formale della costituzione del fondo.
2. L'Amministrazione fornirà nel corso della riunione di cui al comma precedente tutti gli elementi relativi all'utilizzo del fondo dell'anno precedente, alle deliberazioni adottate in materia di piano assunzionale ed incentivazioni previste dalla normativa vigente.
3. In caso di installazione da parte dell'Amministrazione di sistemi di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, per essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, le parti dovranno incontrarsi in maniera preventiva alla relativa installazione per la sottoscrizione di apposito accordo, ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.



4. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo. A tal fine le parti, ai fini di cui al presente comma, concordano sulla necessità di promuovere specifici incontri per individuare peculiari interventi che promuovano un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed all'accrescimento delle competenze del personale e per la verifica dei riflessi di tali innovazioni sui dipendenti.

ART. 6

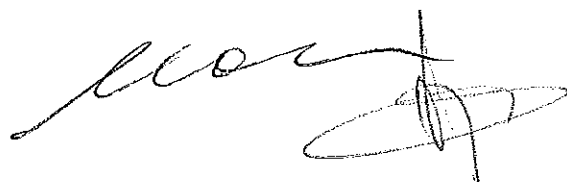
DIRITTO DI ASSEMBLEA

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dalle vigenti norme contrattuali quadro e di comparto, di cui la presente disposizione è meramente applicativa i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dalle RSU e dalle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno 72 ore prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza eccezionale per l'Amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico. Eventuale deroga sarà concordata preventivamente con l'ente.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali idonei messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.
8. Le ore di assemblea contribuiscono all'eventuale erogazione del buono pasto, nel caso in cui il dipendente ne abbia diritto in base alle disposizioni del presente contratto.

ART. 7

SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

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



2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi di norma entro 5 (cinque giorni) precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
 - Stato Civile n.1 unità di personale
 - Ufficio Concessioni Cimiteriali n.1 unità di personale
 - Servizi concernenti la Pubblica Istruzione n.1 unità di personale
 - Polizia Locale n.2 unità di personale per turno

ART. 8

OCCUPAZIONE E PROGRESSIONE DI CARRIERA

1. In applicazione delle norme previste dal decreto legislativo 75/2017, articolo 22, comma 15, le parti concordano di valorizzare l'esperienza maturata in servizio dal personale dipendente e di aprire un tavolo di confronto sulle politiche assunzionali ai sensi del CCNL

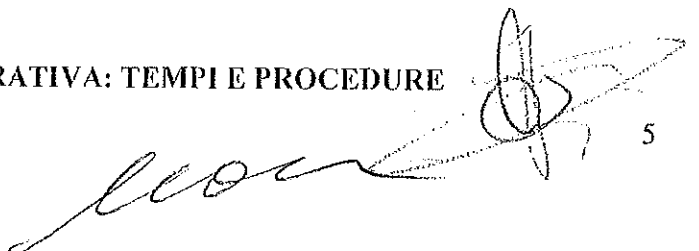
ART. 9

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. Sono materia di contrattazione le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente vengono individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per le condizioni di lavoro disagiato, a rischio e di servizio esterno, anche attraverso la costituzione di osservatori epidemiologici, dando altresì attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione adotta le misure necessarie perché, la tutela della salute nei luoghi di lavoro, comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza e provvede all'informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, in applicazione della normativa vigente.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.to L.vo 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.
7. L'Ente mette a disposizione delle OO.SS. i report relativi alle prove di evacuazione che vengono effettuate nel corso dell'anno in conformità con le normative sulla sicurezza dei luoghi di lavoro.

ART. 10

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: TEMPI E PROCEDURE



1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente articolo.
2. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti e le somme erogate fino alla data di stipula del presente contratto verranno conguagliate in sede di erogazione della produttività qualora superiori alle somme previste dal presente CCDI.
3. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie rimesse alla contrattazione decentrata integrativa con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento 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.
4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

ART. 11

CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO E ATTI UNILATERALI

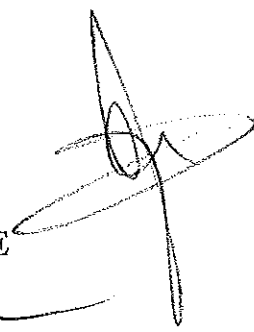

Si rimanda all'art. 10 del CCNL del 21.05.2018.

ART. 12

INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Quando insorgono controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. 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 CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE



ART. 13

CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Gli incarichi di Posizione Organizzativa vengono conferiti ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 secondo il regolamento approvato dall'Amministrazione preceduto dal confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

ART. 14

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5 e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2019 in un importo corrispondente a quanto stanziato al limite legale, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legislazione vigente.
2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, una somma pari almeno al 15% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative, (si applica il Regolamento per la disciplina delle Posizioni Organizzative approvato con Delibera di Giunta n.° 12 del 29/01/2021).
3. Tale somma verrà rapportata in via proporzionale alla percentuale di conseguimento degli obiettivi assegnati conseguita da ogni singola P.O; la quantificazione della retribuzione di risultato sarà proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari PP.OO., quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo, secondo il sistema di valutazione ed entro il limite percentuale complessivo di cui al comma precedente.

ART. 15

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. Ai fini della progressione economica orizzontale. Le parti si impegnano per dar corso all'attivazione della P.E.O., previa individuazione e nei limiti delle risorse disponibili per tutta la durata del CCDI.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance ai sensi della regolamentazione dell'Ente;
3. Le progressioni economiche sono disciplinate dal vigente regolamento sulla disciplina delle PEO, che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009 ed all'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'articolo 16 del CCNL 21 maggio 2018, nonché dal sistema di valutazione in essere

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

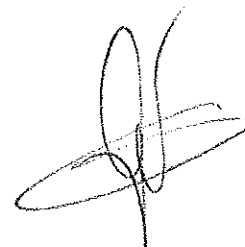
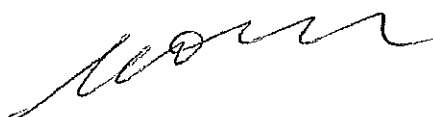
CAPO II

ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

ART. 16

CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

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



la cui articolazione è materia di confronto nell'ambito della prestazione normale dovuta contrattualmente.

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

L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro può essere soggetta a modificazioni previo confronto con le rappresentanze sindacali.

3. L'ente rispetta le previsioni del dlgs 81/2008 e relativi allegati.

ART. 17

ORARIO DI LAVORO STRAORDINARIO

1. 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 entro il 28.02 di ogni anno.
2. 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.
3. Nei casi di straordinario prestato in regime di reperibilità si da atto che l'autorizzazione risulta, di fatto, formalizzata al momento dell'inserimento del dipendente nella programmazione dei turni di reperibilità mensili
4. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati ai sensi dell'art. 67 comma 2 lett. e) del CCNL funzioni locali.
5. 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.).
6. Per esigenze eccezionali, il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 2% di quelli in servizio nell'ente.
7. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4, co. 2, 3 e 4.

ARTICOLO 18

TURNAZIONE

1. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 15 del mese della turnazione programmata per il mese successivo.
2. Nell'Ente la turnazione avviene su due turni giornalieri (mattina e pomeriggio), non è allo stato istituito il terzo turno e non è istituito il turno notturno.
3. Trova applicazione l'art. 23 del CCNL del 21.05.2018.

ART.19

REPERIBILITÀ (QUALI SONO I SERVIZI IN REPERIBILITÀ?)

1. Per i servizi di Stato Civile, Polizia locale e Ufficio Tecnico LL.PP ed i servizi cimiteriali il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33, incrementate ad € 13,00 dal 01/01/2019, per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.



2. In materia si applicano le disposizioni previste dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018 viene incrementato ad 8 giornate mensili il limite di applicazione per anni uno dalla stipula.

ART. 20

PAUSA

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 17 (orario di lavoro flessibile).
2. La durata della pausa sarà al massimo di due ore. Il buono pasto, ove previsto, è dovuto solo per le pause non eccedenti le 2 ore.

ART. 21

ORARIO MULTIPERIODALE

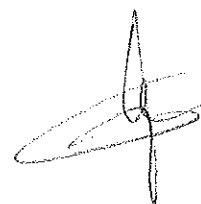
Si rimanda all'art. 25 del CCNL 21.05.2018.

CAPO III

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

ART. 22

ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE



1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi da svolgersi in tempi ben definiti (quali trasporto scolastico), il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità di mezz'ora solo in entrata dalle 8 alle 8.30 con uscita dalle ore 14.00 alle ore 14.30 (con obbligo di completare l'orario di lavoro); per le giornate con i rientri pomeridiani la flessibilità è prevista per 15 minuti, (con obbligo di completare l'orario 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 responsabile del servizio. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 25 bis ovvero sarà recuperato entro la metà del mese successivo
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
4. La flessibilità di 30 minuti in entrata di cui sopra è concessa, eccetto per quegli uffici che prevedono orari specifici e vincolati e comunque nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico. Comunque la flessibilità minima per tali ultime categorie di dipendenti è di massimo 15 minuti, compatibilmente con la necessità di rispettare l'orario di apertura al pubblico, inoltre a coloro che indossano una uniforme da lavoro, dovranno riconoscersi ad inizio e fine turno 10 minuti per indossarla e per svestirla oltre i necessari locali predisposti a tal fine in osservanza alle previsioni di cui all'allegato Iv del D.Lgs. 81/08. Non è prevista flessibilità per i lavoratori turnisti.

ART. 23
BANCA DELLE ORE

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il limite delle disponibilità dello straordinario annuo comunicate dal responsabile del servizio finanziario per l'esercizio in corso per ogni singolo servizio, entro il tetto di 80 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.
4. Il lavoratore può decidere autonomamente, **dandone comunicazione all'ufficio del personale entro il 31 gennaio di ogni anno**, di utilizzare le ore accantonate nella banca:
 - per ottenere la liquidazione dei relativi compensi residui
 - per fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi da destinare alle proprie attività formative o ad altre esigenze personali e familiari.
5. Per richiedere il riposo compensativo il dipendente dovrà formulare apposita domanda con congruo preavviso, prima dell'utilizzo, al proprio dirigente/responsabile del servizio dove effettua la propria prestazione lavorativa.
6. Le sole maggiorazioni percentuali relative alle ore di straordinario accantonate (rispettivamente il 15%, 30% e 50% a seconda che si tratti di straordinario diurno, notturno o festivo, notturno festivo) sono pagate e devono essere corrisposte al lavoratore nel mese successivo a quello nel quale sia stata resa la relativa prestazione.
7. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle rappresentanze sindacali.

CAPO IV
ART. 24
FERIE E RIPOSI SOLIDALI

1. È istituita la banca delle ferie solidali che è disciplinata come dall'art. 30 del CCNL 212.05.2018.
2. Le parti concordano che, salvo casi eccezionali e motivazioni di particolare gravità, entro il mese di marzo i dipendenti devono presentare ai propri dirigenti/responsabili dei servizi il loro piano ferie di massima per l'anno in corso. Una volta approvato il dipendente dovrà presentare la propria richiesta di ferie, compatibilmente con il piano ferie già presentato al proprio dirigente/responsabile servizio con congruo preavviso. Nel caso di necessità il dipendente può chiedere in qualsiasi momento dell'anno una modifica al proprio piano ferie, presentato entro il mese di marzo, che dovrà comunque essere approvato dal proprio dirigente responsabile del servizio.
3. Le domande dei permessi brevi e/o ferie da parte dei dipendenti devono essere presentati al proprio dirigente/responsabile con congruo preavviso, fatta eccezione per i permessi a causa di lutto o grave malattia di un familiare.
4. Per quanto riguarda i permessi brevi, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile del servizio.
5. L'articolo 35 comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018 riconosce la fruibilità dei permessi in oggetto sia su base giornaliera sia su base oraria. In mancanza di espresso divieto in tal senso nella disciplina contrattuale, si ritiene che i predetti permessi possano essere fruiti anche per frazioni inferiori alla singola ora, con imputazione al monte ore annuale delle 18 ore delle frazioni di ora effettivamente utilizzate.
6. I permessi per particolari motivi personali e familiari possono essere cumulati nella stessa giornata con altra tipologia di permesso orario, che configuri un diritto soggettivo del dipendente, non limitato da alcuna variazione di compatibilità con le esigenze di servizio.
7. I permessi brevi devono essere recuperati dal dipendente di norma entro lo stesso mese, qualora il dirigente/responsabile il servizio lo valuti conforme all'interesse organizzativo, le ore di permessi brevi potranno essere recuperati anche entro mese successivo.



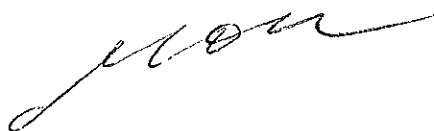
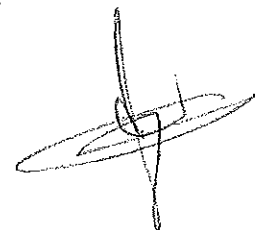
ART. 25
BUONI MENSA

1. Fermo restando la disciplina contrattuale nazionale e di legge, e l'istituzione del servizio da parte dell'ente, i dipendenti che prestano la propria attività lavorativa per un periodo superiore alle sei ore hanno diritto di beneficiare di una pausa pranzo di almeno 30 minuti e al massimo di 2 ore al fine della consumazione del pasto.
2. Tale disciplina si applica anche nei casi di attività che ricomprendano prestazioni di lavoro straordinario.
3. L'Amministrazione in caso di impossibilità di istituzione del servizio effettivo di mensa, attribuirà ove il servizio sia istituito al personale, dei buoni - pasto sostitutivi dello stesso da utilizzarsi negli esercizi convenzionati.
4. Il servizio di mensa è dovuto e gratuito per il personale obbligato contrattualmente alla vigilanza e assistenza dei minori ed alle persone non autosufficienti. In tal caso il diritto al pasto, o all'eventuale trattamento sostitutivo, viene riconosciuto al termine della prestazione indifferibile. Il tempo necessario al consumo del pasto o del servizio sostitutivo è considerato a tutti gli effetti orario di lavoro.
5. Attesa la necessità di una gestione flessibile dell'orario per garantire le esigenze particolari ed impreviste che quotidianamente si verificano in ciascun servizio, i dipendenti possono effettuare, in via temporanea, su base volontaria e previa autorizzazione del proprio dirigente/responsabile, la pausa mensa in orario diverso da quello stabilito.
6. Il servizio mensa ovvero il buono pasto, ove istituiti, vengono riconosciuti al personale che presta la propria attività lavorativa per un periodo superiore alle 6 ore, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti e con prosecuzione dell'attività lavorativa nelle ore pomeridiane per almeno 2 ore, **oltre al personale della Polizia Locale ovvero al personale turnista nei limiti delle previsioni del ccnl del 9 maggio 2006, art 13 che prevede di poter svolgere la pausa anche all'inizio o al termine di ciascun turno di lavoro, pausa ridotta del 50%.**

CAPO VI
FORMAZIONE

ART. 26
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):
 - possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - 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 non inferiore al 1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ogni anno entro 20 (venti) giorni dall'approvazione del bilancio verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
13. La pianificazione della formazione è oggetto di informazione preventiva ai sensi del CCNL.

TITOLO IV TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

ART. 27

TRATTAMENTO ECONOMICO-NORMATIVO DEL PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E IN SOMMINISTRAZIONE

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.

CAPO II

LAVORO A TEMPO PARZIALE

ART. 28

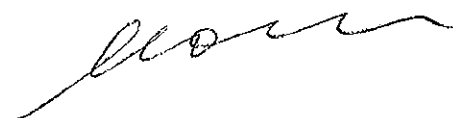
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

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 salvo specifico accordo sindacale di segno diverso.

TITOLO V SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

ART. 29

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 definire la relativa destinazione.
6. L'Amministrazione provvederà a regolamentare i servizi di cui al comma 1 con apposito atto entro 6 mesi dalla stipula. Acquisendo ogni utile elemento di valutazione anche da parte sindacale

ART. 30

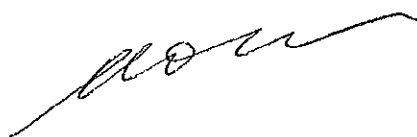
UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA

Le parti, secondo il vigente accordo, concordano le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 e nel rispetto dell'art. 56 quater del CCNL.

ART. 31

INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (AR. 56 QUINQUIES CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità compete al personale di polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa"
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno con una durata minima di almeno tre ore e compensa i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70 -bis del Contratto.
3. La misura dell'indennità, è fissata in Euro 3,00, per tre o più ore di servizio esterno e in Euro 6,00 per oltre 4, 30 ore. Il valore definitivo viene poi determinato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili in sede di riparto annuale.
4. Sono confermate le indennità di euro 1110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di P.S. e svolgente funzioni di P.G. di cui all'rt. 16 del CCNL 22.01.2004.
5. Tale indennità spetta, previa attestazione del Comandante/Responsabile della Polizia, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa.
6. Le parti prendono atto che, in attuazione del deliberato della Corte dei Conti Lombardia nr. 5/SEZAUT/2019/QMIG e s.m.i., gli importi di cui al comma 3) possono essere integrati dall'amministrazione (nel rispetto del limite di cui al comma 3) in presenza di una quota eccedente di riscossioni in competenza ex art. 208 C.d.S. rispetto all'esercizio precedente che l'Amministrazione in sede di previsione di riparto dei proventi previsti disponga venga utilizzata per l'aumento in sede di costituzione del fondo del salario accessorio da destinare a tale specifica indennità, e che potrà essere utilizzata esclusivamente a seguito dell'approvazione del conto di bilancio dell'anno di riferimento una volta verificata ai sensi di legge la sussistenza delle condizioni previste.



Art. 32

INDENNITA FUNZIONE (Art. 56 sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia Locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
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 che saranno valorizzati per l'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:
 - Vice comandante del servizio di Polizia Locale, con la qualifica di Ufficiale, qualora non incaricato di Posizione Organizzativa;
 - Ufficiale di Polizia Locale, non incaricato di Posizione Organizzativa, con funzioni di coordinamento e controllo;
 - Sottufficiale di Polizia Locale e Agente di Polizia Locale, categoria C con funzioni di responsabilità connesse al grado rivestito.
4. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua verrà individuata a seguito della contrattazione annuale che individua le risorse, è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa.
5. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce, per il personale di cui al presente titolo, l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art.70 quinquies, c.1.

TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 33

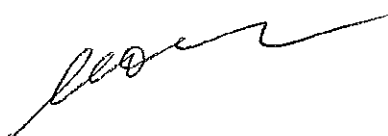
FONDO RISORSE DECENTRATE COSTITUZIONE

1. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
2. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito annualmente a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente articolo. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti e le somme erogate fino alla data di stipula del presente contratto verranno conguagliate in sede di erogazione della produttività qualora superiori alle somme previste dal presente CCDI.

ART. 34

INCREMENTO DEL FONDO

1. Verificata la relativa capacità di spesa nel bilancio dell'Ente ed i vincoli della spesa pubblica, le parti confermano l'avvenuta l'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL delle Funzioni Locali del 21 maggio 2018, per l'importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla sola dirigenza.
2. **L'Ente verifica, in sede di costituzione del fondo, l'applicazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e il D.M. 17/03/2020 al fine della definizione del tetto di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. nr.75/2017.**



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

ART. 35

RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti nel rispetto delle norme e delle regolamentazioni dell'Ente ove necessarie:
 - gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, Legge 23.12.1996; n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D.Lgs 15.12.1997, n. 446);
 - gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'IMU e alla TARI di cui al vigente Regolamento per la costituzione e ripartizione del fondo incentivo recupero evasione IMU e TARI (art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145);
 - incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
 - proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 Codice della Strada;
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati (art. 32, comma 40 del D. L. 269/2003);
 - compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT;
 - compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D. L. n.437 del 1996, convertito nella Legge n.556/1996, spese del giudizio;
 - **proventi degli accertamenti di cui all'art. 35 del T.U. Regione Lazio Commercio.**
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termine dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), del CCNL delle Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

Art. 36

FONDO RISORSE DECENTRATE: ELEMENTI DI UTILIZZO

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

- compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi “performance individuale, istituto per il quale è richiesta l’applicazione del “Sistema di misurazione e valutazione della performance” adottato dall’Ente;
- indennità di condizioni di lavoro;
- indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all’art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- compensi per specifiche responsabilità;
- indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
- compensi previsti da disposizioni di legge e del CCNL, ivi compresi i compensi Istat;
- compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all’art. 54 del

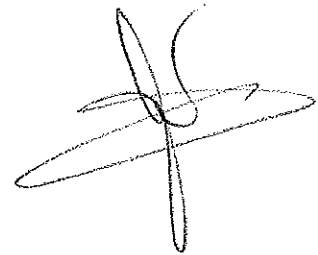
CCNL del 14.9.2000;

- compensi per il personale delle case da gioco.
 - progressioni economiche, finanziate con risorse stabili.
 - compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all’art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all’art. 67 comma 3 (parte variabile con esclusione delle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco);
 4. La contrattazione integrativa destina la quota prevista dal CCNL almeno il 35% delle risorse di cui al comma 3 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dai commi 3 e 4, nonché dell’attivazione del premio individuale di cui all’art. 31 seguente.

ART. 37

INTEGRAZIONE DELLA PARTE VARIABILE DEL FONDO

1. Spetta all’Ente la costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque prima dell’avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. La possibile integrazione della parte variabile con le risorse di cui all’art. 67, co. 3, lett. h) ed i) del co. 4, del CCNL 21 maggio 2018 viene verificata in sede di CCDI annuale o triennale una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale,



ART. 38

RISORSE AGGIUNTIVE DERIVANTI DA “PIANI TRIENNALI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA”

1. Ai sensi di quanto previsto dall’art. 16 del D. L. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011, ai commi 4 e 5, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, anche mediante l’impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi.
2. A tal fine le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di marzo di ogni anno per la verifica della fattibilità di previsioni progettuali di razionalizzazione dei processi.
3. I progetti di cui al comma 1, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della quota parte degli stessi destinabile alle finalità di incentivazione della produttività individuale e delle performance collettive del personale dipendente, devono trovare formulazione entro tempi e secondo

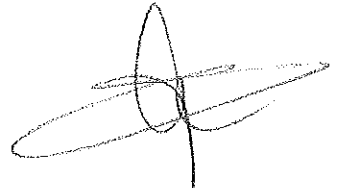



criteri adeguati a garantirne l'analisi e la discussione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, nell'ambito del confronto e della contrattazione annuale con l'obiettivo dell'armonizzazione e di una erogazione ottimizzata, in considerazione degli effetti dell'articolo 69 del CCNL.

4. Sulla scorta delle risultanze delle attività svolte dalle strutture e dagli organismi deputati alle funzioni di controllo interno e di gestione, potranno essere erogati premi a consuntivo, nel rispetto delle clausole a tal fine negoziate tra le parti a livello di contrattazione decentrata annuale per la destinazione delle risorse disponibili. Tali risorse non potranno dar luogo a concentrazioni anomale di erogazioni salariali accessorie, e tali erogazioni non potranno eccedere il 35% della retribuzione tabellare, con effetto di riassorbimento fino a concorrenza del salario accessorio eccedente, al netto della quota derivante dalla parte stabile per attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, da quelle erogate ai sensi degli articoli 68 e 69. (l'utilizzo dei residui del fondo è regolamentato dal CCNL).

ART.39

PRODUTTIVITÀ MIGLIORAMENTO ED INCREMENTO DEI SERVIZI



1. L'incentivazione alla produttività individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente e si traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.
2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate ai progetti di miglioramento ed innovativi e di incremento dei servizi viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'Ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano della Performance. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente.
3. I progetti di miglioramento ed innovativi o di mantenimento, piani di lavoro ed altre iniziative anche pluriennali, di cui all'art.67 comma 5 lett. b), sono contenuti nel piano della performance e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale, o di mantenimento degli standard qualitativi, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente.
4. Gli obiettivi di risultato ed i programmi di incremento della produttività sono orientati:
 - al miglioramento delle prestazioni collettive riferite a gruppi e/o unità operative e individuali legate ai servizi per la collettività e per l'utenza;
 - all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi anche attraverso la rimodulazione degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
 - all'accelerazione e semplificazione delle procedure relative alle attività interne, amministrative e di supporto;
 - alla maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;
 - al recupero di efficienza ed economicità attraverso lo sviluppo organizzativo e gestionale, e il risparmio dei costi.
5. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Produttività organizzativa" e "Produttività individuale" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), secondo la metodologia di valutazione vigente.
6. Il ciclo di valutazione è annuale. La procedura si avvia con l'adozione da parte della Giunta Comunale del PEG e del Piano della Performance, che definiscono da un lato gli obiettivi di carattere ordinario e dall'altro gli obiettivi strategici dell'Ente, secondo i criteri della metodologia di valutazione.
7. Il processo di definizione e valutazione della performance deve essere adeguato coerentemente con il CCNL del 21/05/2018 e con le innovazioni normative di cui ai D.Lgs 74 e 75/2017.



8. Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione i dipendenti possono attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza dell'applicazione del sistema.

ART. 40

DIFFERENZIAMENTO DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art.68 comma 2 lett b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. La metodologia si articola nelle seguenti fasi:
 - definire in sede di contrattazione integrativa decentrata quante risorse si destinano alla performance individuale e quanti dipendenti avranno diritto alla maggiorazione che viene definita nel 2% arrotondato per eccesso di ogni categoria giuridica B, B3, C, D);
 - stabilire in budget di queste risorse da destinare a maggiorazione del premio individuale;
 - quantificazione del valore per ogni punto di valutazione;
 - attribuzione del premio sulla base del valore punto;
 - valorizzazione della media dei premi retribuiti;
 - individuazione della maggiorazione del 30%
 - attribuzione al personale che ha le valutazioni più alte del premio maggiorato

Esempio:

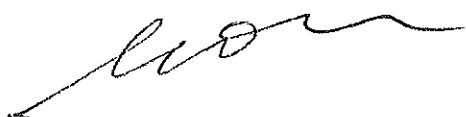
- Fase 1 budget € 1000
- Fase 2 maggiorazione € 100 somma da distribuire € 900
- Fase 3 valutazione del personale in punteggio
- Fase 4 attribuzione del valore punto e quantificazione economica del risultato
- Fase 5 calcolo della media
- Fase 6 calcolo della maggiorazione (30%)
- Fase 7 attribuzione della maggiorazione al numero dei dipendenti stabilito che abbia ottenuto il punteggio più alto.

4. Eventuali resti sono retribuiti utilizzando la media ponderata.
La disciplina di applicazione verrà regolamentata nel rispetto del CCNL successivamente in sede di contrattazione 2022

ART. 41

PERFORMANCE

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'articolo 67, comma 3 sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale, come disciplinata agli articoli seguenti.



4. Le parti concordano che una quota adeguata del fondo altresì venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

ART. 42

INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
- disagiate;
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio di valori.

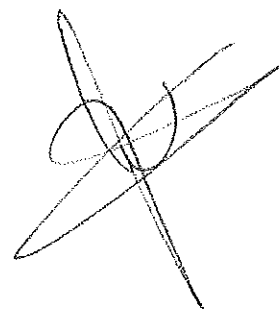
INDENNITÀ PER LE CONDIZIONI DI LAVORO: ESEMPIO DI CALCOLO

Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento

- 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);

Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto

Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto
Pesatura rischio	0	1	3
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Inferiori a 1000 euro al mese	Superiore a 1000 euro al mese



Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta;

- a) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0);
- b) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano; una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per oltre 3 ore al giorno (peso causale 2)
- 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 per oltre 3 h al giorno (peso causale 3)
- d) Non programmabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 4)

Criteria 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

A large, stylized handwritten signature or mark, possibly a cross or a complex scribble, located at the bottom of the page.

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1 < 2	€ 1,5
2,1 < 4	€ 3,00
Oltre 4,1	€ 4,00

Il valore definitivo viene determinato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili in sede di riparto annuale.

ART. 43

COMPENSI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE

- L'Ente, sulla base di specifica regolamentazione nel rispetto della Legge e del contratto, corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:
 - indagini statistiche;
 - funzioni tecniche;
 - L. 145/2019 e tutte le disposizioni aventi le medesime finalità
- 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.
- Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione del premio di cui agli articoli precedenti del presente CCDI, così come regolamentato dal sistema di valutazione vigente

Esempio:

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 21.5.2018	Riduzione quota compenso performance
fino ad € 3.000,00	Nessuna riduzione
Oltre € 3000 e € 5.000,00	riduzione del 5%
da € 5.000,00 a € 10.000,00	riduzione del 20%
da € 10.000,00 a € 15.000,00	riduzione del 40%
Oltre € 15.000	Riduzione dell'80%

ART. 44

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

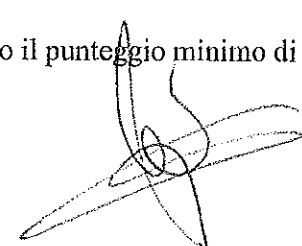
- Ai sensi dell'art.70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
- 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 Dirigenti/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.
- 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).

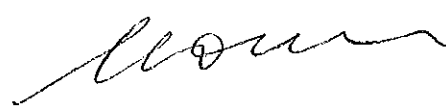
4. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile del servizio competente a consuntivo
5. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti Assunti	max	15 punti
2)	Complessità dell'attività	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	Punteggio	max	45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

1. Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un'intera classe di procedimenti amministrativi fino all'assunzione dell'atto istruttorio interno e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di singole attività.
Per le categorie B non amministrative la responsabilità gestionale sarà parametrata sulla base del coordinamento di squadre operative di lavoro con almeno di 3 addetti.
La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate e dalla quantità di rischio commisurato all'attività in termini di contenzioso ed accesso agli atti.
2. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati, all'inizio dell'anno, dai responsabili di servizio, garantendo comunque l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, tenendo conto del principio di rotazione, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza.
Le schede di pesatura sono stabilite in sede di Conferenza dei Responsabili di Servizi di concerto con il Segretario Generale. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 15 punti complessivi su 45.
3. Ai fini del calcolo dell'indennità, alla quale accede solamente chi ha superato il punteggio minimo di cui al precedente comma, si utilizzano i seguenti criteri:
 - somma a disposizione
 - somma dei punteggi delle specifiche responsabilità;
 - punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.
4. Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:
 - $A/B \cdot C$
5. Il punteggio di ogni singolo dipendente ai fini dei calcoli di cui al comma 5 è rapportato alla percentuale del part time.
6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
7. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio con atto scritto e motivato.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
9. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
10. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinques, comma 2,





del CCNL del 21.5.2018 ed è cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali.

11. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 350
b) Ufficiale elettorale	€ 350
c) Responsabile di tributi	€ 350
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 350
e) Responsabile di archivi informatici	€350
f) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 350

12. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato
13. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
14. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
15. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
16. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
17. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese a far data dalla avvenuta contrattazione del fondo annuale ed in relazione alle risorse stanziare.
18. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 32 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

ART. 45

MESSI NOTIFICATORI

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari all'30% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

ARTICOLO 46

DEFINIZIONE DELLE MODALITÀ DI APPLICAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO COLLEGATO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI AL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
2. Qualora fossero approvati specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti si procederà in relazione all'impegno ed alla rilevanza degli obiettivi agli stessi assegnati.

TITOLO VII BENESSERE DEL PERSONALE

ART. 47

WELFARE INTEGRATIVO

1. L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, possono concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, (...);
2. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, le ripartizioni delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

ART.48

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. 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 perseguito, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto fondo.

ART. 49

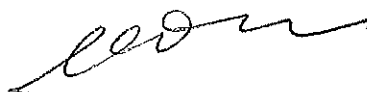
SALUTE E SICUREZZA

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
4. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 50

CONVOCAZIONE DA PARTE DELL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

1. In relazione agli articoli 133 e 198 del c.p.p. e 255 del c.p.c. ogni qualvolta il lavoratore sia convocato per




rendere testimonianza o informazioni in procedimenti penali, civili e amministrativi in qualità di dipendente, lo stesso sarà considerato in servizio.

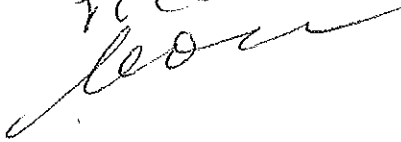
2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta alla convocazione in qualità di parte in giudizio come privato, il dipendente può fare ricorso all'istituto dei permessi brevi soggetti a recupero, alle ferie ovvero ai permessi personali.
3. Il dipendente che renda la testimonianza o le informazioni in un procedimento penale, civile e amministrativo nell'interesse dell'Amministrazione, dovrà presentarsi direttamente presso l'autorità giudiziaria, in relazione al tempo e alla distanza di cui alla convocazione e sarà considerato in servizio a tutti gli effetti con la liquidazione di tutte le indennità previste e l'erogazione del buono pasto se ricorrono le modalità di erogazione previste dal CCNL presente contratto decentrato.

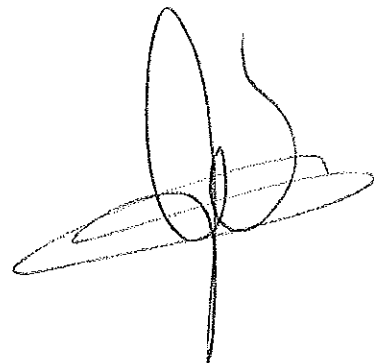
ARTICOLO 51

NORME FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.

C152 FP


FICGIL




PARTE ECONOMICA

- 1) Le parti sindacali e la parte pubblica concordano che per i residui di Euro 17.936,47 non essendo terminata la valutazione 2020 ed i pagamenti relativi non possono essere effettuati, senza previa verifica delle liquidazioni ancora non effettuate e ed eventuale ricalcolo in diminuzione .
- 2) La parte sindacale unitariamente alla RSU chiede di integrare la somma per le PEO di Euro 2.074, 00 per consentire le PEO anche alla categoria D, con prelievo dalle somme presenti per la produttività 2021.
La CISL mette a verbale che "al fine di non pregiudicare l'eventuale progressione per le categorie B e C stante l'avvicinarsi della fine dell'anno firma la preintesa ed auspica che l'amministrazione modifichi la direttiva in materia di PEO e accolga quanto richiesto".
La UIL comunica che "sottoscrive la preintesa riservandosi la sottoscrizione definitiva all'esito delle consultazioni dei lavoratori".
La CGIL concorda con quanto detto dalla UIL e sottoscrive la preintesa auspicando che la proposta di garantire le PEO e tutte le categorie venga accolta".

Per la parte normativa

La CISL accetta quanto proposto a condizioni che le parti trascorso un anno si incontrino per verificare eventuali correttivi da apportare .

Pertanto la seduta si chiude alle ore 14.00

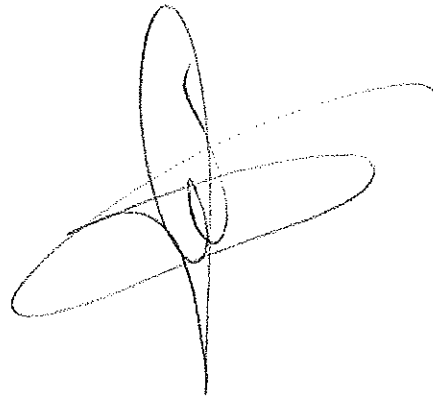
FP CGIL -
CILS FP -
UIL FPL -
CSA -
RSU -

Mauro Navarra

Rodolfo Badoni

Alessio Roma - Aldo Eleuteri

Barbara Frittella
Simona Cotichini

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

