



AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA
GIUSEPPE VEGNI
Via IV Novembre,1 – 58033 Castel del Piano (GR)

**Azienda pubblica di servizi alla persona
“Giuseppe Vegni”**

Comune di Castel del piano

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO GIURIDICO DI
LAVORO**

AI SENSI DEL CCNL DEL 21.05.2018

FUNZIONI LOCALI

Castel del piano, 21.05.2019



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO GIURIDICO DI LAVORO

ART. 1. Campo di applicazione

1.1 Il presente Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro del comparto Funzioni Locali, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente della **Asp Vegni**, in quanto indicato all'art. 4 del CCNL sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016.

~~1.2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione lavoro, nonché in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale dell'ente.~~

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

2.1 Il presente contratto si applica dalla data di stipula del presente contratto, per la sola parte giuridica, dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa espressa previsione.

2.2 A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata presso ciascun Ente.

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

2.4 Le clausole dei contratti collettivi integrativi, possono essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

2.5 Le parti concordano che annualmente, su formale richiesta di ognuna di esse, venga fissato un incontro per il monitoraggio e la valutazione dell'applicazione degli istituti disciplinati nel presente contratto.

ART. 3. Relazioni Sindacali

3.1 Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra ente e soggetti 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.

3.2 Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) Partecipazione: è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.

- b) Contrattazione Integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 (contrattazione territoriale).

ART. 4. Partecipazione

4.1 Informazione

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

1.2. 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, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

1.3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti, atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro del comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 21/05/2018 per il periodo 2016-2018 (di seguito denominato CCNL 2018), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

1.4. Sono oggetto di informazione tutte le materie di cui agli articoli 5 e 7 del CCNL 2018 indicate successivamente nei paragrafi 4.2.5 e 5.6 del presente CCDI.

4.2 Confronto

2.1. 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 comma 2 del CCNL 2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.



2.2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione.

2.3. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano, di norma, entro 5 giorni dall'informazione, se il confronto è richiesto da questi ultimi.

2.4. 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.

2.5. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2 del CCNL 2018:

- 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 CCNL 2018;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.



4.3 Organismo paritetico per l'innovazione

4.3.1 L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti con più di 300 dipendenti nelle modalità e tempi previsti dal CCNL.

ART. 5. Contrattazione Integrativa: finalità, soggetti e materie

5.1 La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti, possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti.

5.2 L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL 2018 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

5.3 La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 2018, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3 del CCNL 2018.

5.4 I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

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

5.5 I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

5.6 Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 del CCNL 2018 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 di cui all'art. 70-bis del CCNL 2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (disagio, esposizione a rischi, attività dannose per la salute e il maneggio di valori);



- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies del CCNL 2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 2018;
- 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 prevista dall'art. 24, comma 1 del CCNL 2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL 2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4 del CCNL 2018, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai 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 dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL 2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;



- q) 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;
- r) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL 2018;
- s) 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, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- t) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- u) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- v) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 2018 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 di cui all'art. 67 del CCNL 2018;
- w) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- x) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 2018, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8 del CCNL 2018, in materia di turni di lavoro notturni.

ART. 6. Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

6.1 Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 2018. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.



- 6.2 L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3 del CCNL 2018 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
- 6.3 L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
- 6.4 Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r),s), t), z).
- 6.5 Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
- 6.6 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 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 può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
- 6.7 I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.
- 6.8 Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5 dell'art. 8 del CCNL 2018, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

ART. 7. Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale

7.1 La contrattazione integrativa può svolgersi anche a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto. L'iniziativa può essere assunta, oltreché dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto, da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione integrativa, ~~ivi compresa l'Unione dei comuni nei confronti dei comuni ad essa aderenti e delle parti sindacali.~~

7.2 I protocolli devono precisare:

- a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
- b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) del CCNL 2018, nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;
- c) la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo di cui all'art. 8 del CCNL 2018;
- d) gli eventuali adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.

7.3 Gli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti, le modalità di partecipazione alla contrattazione di livello territoriale, con riferimento ad aspetti quali la formulazione degli indirizzi, le materie o gli eventuali aspetti specifici che si intendono comunque riservare alla contrattazione presso ciascun ente, la composizione della delegazione datoriale, il finanziamento degli oneri della contrattazione a carico dei rispetti fondi e bilanci.

7.4 Alla contrattazione territoriale si applica comunque quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 2018.

ART. 8. Clausole di raffreddamento

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

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

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

8.4 Le parti si impegnano in ogni materia riguardante la partecipazione e la contrattazione integrativa, nonché le materie relative ad procedimenti disciplinari, a effettuare in prima istanza un tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 del c.p.c..

ART. 9. Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa e della performance individuale del personale. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione o OIV. Partecipano a tale incentivazione tutti i dipendenti ~~anche i dipendenti parzialmente utilizzati dalla unione di comuni e/o dalla comunità montana e/o da altra forma di gestione associata~~, non si dà luogo alla erogazione dei compensi del presente articolo in caso di assenza superiore a 100 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le ferie e la maternità.

2. Un valore consistente delle risorse variabili del fondo, ovvero almeno il (30), senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e quelle per la incentivazione personale delle case da gioco, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria e quindi si presume almeno il (60), delle risorse di parte variabile, senza considerare quelle previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e quelle per la incentivazione personale delle case da gioco, sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

Qualora non siano presenti risorse variabili le indennità di cui al punto precedente (2) si copriranno con risorse stabili rispettando la proporzionalità delle risorse destinate alla produttività individuale e collettiva.

3. I compensi per la incentivazione della performance organizzativa e individuale sono articolati nelle seguenti modalità:

1. Incentivi legati alla misurazione e valutazione della performance organizzativa finalizzata a:
 1. l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
 2. l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 3. la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 4. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 5. lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 6. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 7. la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 8. il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
- a. Gli incentivi legati alla performance organizzativa vengono erogati in misura uguale a tutti i dipendenti a seguito della valutazione percentuale della performance organizzativa complessiva di Ente espressa che viene effettuata dal Nucleo e che impatta sul budget per questa previsto, la percentuale di raggiungimento ricevuta inferiore ai 100 punti abbatte proporzionalmente il budget assegnato, le economie derivanti se finanziate da risorse stabili ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.
2. Gli incentivi per la realizzazione della performance individuale vengono ripartiti:
 - A seguito della valutazione della performance individuale effettuata da parte dei dirigenti (o responsabili) sui singoli dipendenti assegnati, l'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza come di seguito indicato:
 - L'attribuzione delle risorse avviene attraverso la preventiva creazione dei budget di struttura in ragione dell'ammontare delle risorse disponibili divise per le strutture presenti considerando il numero e la posizione giuridica dei dipendenti assegnati;
 - Entro i 30 giorni successivi alla approvazione del piano delle performance o del piano dettagliato degli obiettivi, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i dirigenti (ovvero i responsabili negli enti in cui non vi sono dirigenti) possono assegnare formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi al personale delle strutture da essi dirette, viceversa i dipendenti assegnati verranno valutati su tutti gli obiettivi della struttura di riferimento;
 - L'inquadramento giuridico è calcolato sulla base della seguente tabella:

Posizione giuridica	Peso
A1	01,00

B1	01,20
B3	01,20
C1	01,30
D1	01,50
D3	01,50

- a. I compensi individuali sono calcolati all'interno della singola struttura in ragione del budget assegnato e della valutazione individuale ricevuta ponderata con il peso della posizione giuridica assegnata come indicato nella precedente tabella;
- b. Ai fini della assegnazione dei compensi il personale in part time e/o i dipendenti che nel corso dell'anno sono stato impegnati in più strutture e/o sono cessati dal servizio partecipano in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto;
- c) A seguito dell'individuazione da parte del Dirigente (ovvero negli enti che ne sono sprovvisti dal Responsabile) dei dipendenti che partecipano a specifici progetti previamente approvati dal Cda, tali progetti possono essere riferiti a singole strutture o interessare trasversalmente più strutture, entro i 30 giorni successivi alla approvazione del piano delle performance o del piano dettagliato degli obiettivi vengono di norma approvati i suddetti progetti. Il valore del singolo progetto è quantificato in ragione del numero dei partecipanti e delle ore stimate di lavoro necessarie al raggiungimento degli obiettivi e delle attività previste moltiplicate per il valore economico orario dei dipendenti partecipanti come riportato nella griglia seguente. Gli incentivi sono ripartiti in proporzione all'impegno richiesto e dimostrato dai singoli dipendenti in ragione delle ore effettuate a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo del grado di raggiungimento delle finalità previste sulla base della rendicontazione e valutazione effettuata da parte dei singoli dirigenti (o responsabili).

Le risorse destinate a tali progetti di cui al precedente punto a, devono essere finanziate con risorse aggiuntive di cui all'articolo 67 comma 5 lettera B del CCNL 2018.

Posizione giuridica	Valore orario
A1	12,38
B1	13,90
B3	13,90
C1	15,18
D1	19,51
D3	19,51

Art. 10 La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

10.1 I compensi legati alla performance individuale di cui all'art. 68 comma 2 lett. b) del CCNL 2018, devono essere ripartiti in modo da assicurare il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti ad una percentuale pari al 10% dei dipendenti per ogni categoria d'appartenenza, che hanno ottenuto il punteggio più alto nella valutazione e comunque, e comunque ad un numero non inferiore ad una unità.

10.2 Tale operazione viene effettuata accantonando una quota del budget necessaria a garantire la maggiorazione aggiuntiva del 30%; Tale somma viene distribuita alla conclusione dell'applicazione della procedura. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento alla anzianità di servizio e successivamente sulla base della anzianità anagrafica.

ART. 11. Progressione economica all'interno della categoria

11.1 All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica, che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, a tal fine espressamente previste.

11.2 La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, come previsto all'art. 16 del CCNL 2016-2018.

11.3 Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente, a tal fine, anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

11.4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 2018.

11.5 Gli oneri di cui al comma 11.4. sono comprensivi anche della quota della 13^a mensilità.

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



11.7 L'attribuzione della progressione economica orizzontale, ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo di parte economica che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

11.8 Per le categorie introdotte dal CCNL 21.05.2018, sarà possibile effettuare le progressioni orizzontali a decorrere dal 1 gennaio 2019.

11.9 L'esito della procedura selettiva, ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

11.10 Il personale comandato o distaccato, presso altre amministrazioni, enti od organizzazioni, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine, l'Ente di appartenenza, concorda le modalità per acquisire dall'ente/organizzazione di utilizzazione, le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

11.11 Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale, ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

11.12 La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo i criteri e le procedure stabilite nel regolamento allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

ART. 12. Indennità condizioni di lavoro art. 70 bis CCNL : principi generali

12.1 Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";

12.2 Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;

12.3 Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;

12.4 L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza del Responsabile P.O.;

12.5 Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di PO;

12.6 Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 13 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

13.1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.

13.2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

13.3. Ciascun Ente ~~appartenente all'Unione dei Comuni~~ potrà incrementare le misure di tali indennità, fino al massimo previsto dal vigente contratto collettivo nazionale, in sede di contrattazione integrativa decentrata di parte economica.

13.4. Le parti riconoscono le indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL, in relazione alle attività di seguito specificate:

A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individua quale attività disagiata, quella prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, che comporta, per sua natura o forma organizzativa, quale

orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali (ad esempio, orario spezzato senza considerare la normale pausa prevista). La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

C. MANEGGIO VALORI:

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo ~~comunale~~;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, trimestralmente, ovvero con periodicità maggiore, che sarà stabilita da ciascun Ente in sede di contrattazione decentrata integrativa economica.

ART. 14. Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:

- a) **Responsabilità della direzione di una struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente;**
- b) **Coordinamento di operatori di categoria pari o inferiori (almeno una unità) anche se riferiti a personale che opera per conto dell'Ente;**

- c) **Svolgimento di funzioni e attività che riguardino due o più aree, con conseguente sottoposizione alle direttive di più Responsabili;**
- d) **Responsabilità e firma di istruttoria di procedimenti complessi e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio o l'ufficio di appartenenza.**

~~Ai fini del presente contratto si intendono complessi i procedimenti comportanti, in via esemplificativa, l'applicazione dell'istituto della conferenza dei servizi, ovvero l'apporto di autorità, soggetti o enti esterni che debbano essere valutati e validati dal responsabile del procedimento.~~ Sono esclusi dal novero dei procedimenti rilevanti ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo, i procedimenti semplici e quelli attinenti alle funzioni di progettazioni e di responsabile unico del procedimento ai sensi del D.Lgs 50/2016.

L'importo dell'indennità che può arrivare ad un massimo di €. 3.000,00 è determinato dal competente Funzionario PO applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" (tabella A).

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono erogate nella misura del 50% nell'anno di competenza e conguagliate entro il mese di maggio dell'anno successivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Le indennità sono determinate in modo da essere complessivamente contenute nel budget definito con l'accordo economico annuale.

TABELLA "A" Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL)

NOMINATIVO RESPONSABILE / IMPORTO INDENNITA'	CATEGORIA E PROFILO PROFESSIONALE	RESPONSABILITA' FORMALMENTE ATTRIBUITA DAL RESPONSABILE NEI SEGUENTI AMBITI	PERCENTUALE COMPENSO ANNUO



Nome: _____ Importo indennità annua Euro _____		Responsabilità della direzione di una struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente; Coordinamento di operatori di categoria pari o inferiori (almeno una unità) anche se riferiti a personale che opera per conto dell'Ente; Svolgimento di funzioni e attività che riguardino due o più aree, con conseguente sottoposizione alle direttive di più Responsabili; Responsabilità e firma di istruttoria di procedimenti complessi e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio o l'ufficio di appartenenza.	Con un minimo di € 350,00 per il possesso di ciascun requisito
---	--	---	--

Per assegnare le specifiche responsabilità nell'anno è indispensabile la costituzione del Fondo entro il 28 febbraio di ciascun anno. In assenza della costituzione nei termini di cui sopra, le specifiche responsabilità non potranno essere assegnate.

ART. 15. Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

~~L'indennità prevista dall'art. 70 *quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:~~

- ~~a. _____ compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;~~
- ~~b. _____ compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;~~
- ~~c. _____ al personale addetto ai servizi di protezione civile;~~
- ~~d. _____ compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.~~

~~In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;~~

~~Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;~~

~~Le indennità di cui al presente articolo saranno erogate nella misura del 50% nell'anno di competenza e conguagliate entro il mese di maggio dell'anno successivo. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).~~

~~Le indennità sono determinate in modo da essere complessivamente contenute nel budget definito~~

con l'accordo economico annuale.

ART. 16 criteri per la determinazione dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione dell'indennità di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

1. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente, viene destinata una quota pari al **25%** per l'erogazione annuale dell'indennità di risultato delle medesime P.O..
2. L'importo destinato all'indennità di risultato è erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O., proporzionalmente al punteggio ottenuto, all'interno del budget stanziato.
3. Esempio: budget = 1000; Posizioni: A; B; C. Valutazione A= 90/100; Valutazione B= 80/100; Valutazione C= 70/100; Rispetto al budget di 1000 x ripartire l'indennità prima si calcola il valore da attribuire ad ogni punto di valutazione ($P = 1000 / 90+80+70 = 4,16$) e si moltiplica per i singoli punteggi. Nel caso specifico: $A = 90 \times 4,16 = 375$; $B = 333$; $C = 292$.

ART. 17 Indennità di Servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies CCNL

~~17.1 Al personale della polizia locale che svolge la sua attività ordinaria giornaliera, in modo continuativo e prevalente all'esterno, è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad minimo di Euro 1,00.~~

~~17.2 Si intende attività continuativa e prevalente quella svolta per il 60% dell'impegno orario giornaliero.~~

~~17.3 Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 60% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.~~

~~17.4 Questo compenso viene corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi 1 e 2 del presente articolo.~~

ART. 18 indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies CCNL

~~18.1 Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'articolo 56 sexies del CCNL 21.5.2018 si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria.~~

~~18.2 Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al Servizio Personale.~~

~~18.3 Nel conferimento degli stessi occorre tenere conto delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto.~~

~~18.4 Per i criteri di conferimento e modalità di pagamento di tali incarichi si rinvia alla disciplina sulle specifiche responsabilità di cui all'art. 14 del presente contratto integrativo.~~

ART. 18 bis Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada di cui all'art. 56 quater CCNL

~~L'argomento sarà rinviato a successiva contrattazione.~~

ART. 19 Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione

Nel quadro dei processi di innovazione del lavoro pubblico, al fine di valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche amministrazioni, sono previsti distinti specifici profili professionali idonei a garantire l'ottimale attuazione dei compiti e funzioni connesse alle suddette attività, secondo le disposizioni del CCNL 2018.

ART. 20. Orario di lavoro

20.1 L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali, ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto statuito dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana, o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

20.2 Le eventuali esigenze di servizi da erogarsi con un articolazione di lavoro, su sei giorni, sono oggetto di confronto secondo l'art. 5 comma 3 lett. a).



ART. 21. Turnazioni

21.1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale, in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

21.2 Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

21.3 Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni, devono essere osservati i seguenti criteri:

- a) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- c) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22.00 alle ore 06.00 del giorno successivo;
- d) per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

21.4 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.

21.5 Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, così come previsto dall'art. 23 del CCNL 2018.

ART. 22. Reperibilità

22.1 L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente; Esso è remunerato, con cadenza trimestrale, con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL 2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato, secondo le modalità previste dall'art. 24 del CCNL 2018.



22.2. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 8 volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari; Per le giornate eccedenti le otto mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

22.3. Relativamente alla squadra occorrente per le aree di pronto intervento, la stessa deve intendersi composta, per ragioni di sicurezza da almeno due unità lavorative.

ART. 23. Pausa

Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore lavorative, 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 consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli art. 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, giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

ART. 24. Orario di lavoro flessibile

24.1 Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, si prevedono fasce orarie di flessibilità, in entrata ed in uscita, di 2 ORE (per orario antimeridiano: entrata 7.00 – 9.00; uscita 13.00 – 15.00; per orario pomeridiano: entrata 13.30-15,30; uscita 16,30 - 18,30).

24.2 L'istituto dell'orario flessibile non si applica al personale che presta la propria attività in turnazione, nonché al personale addetto a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (~~trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali ecc~~).

24.3 Si deve in ogni caso garantire la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali antimeridiane (9 – 13) - e ove sussistano meridiane (15,30 – 16,30), che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

24.4 L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile di area. Qualora dovesse sopraggiungere un impedimento, oggettivo ed imprevisto, che non consenta al lavoratore il recupero orario entro il mese di maturazione del debito (es. malattia insorta negli ultimi giorni o eccezionalmente la fruizione della flessibilità oraria proprio nell'ultimo giorno del mese) il responsabile può decidere di concordare con il dipendente le modalità temporali per il recupero della prestazione dovuta nel mese successivo.

24.5 I dipendenti di cui all'articolo 27, comma 4 CCNL 21.5.2018 ¹ possono godere di una fascia

1

Si tratta dei dipendenti che:

oraria di flessibilità maggiore prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il responsabile di area forme di flessibilità dell'orario ancor più flessibili rispetto all'ufficio di appartenenza, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi.

24.6 Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

ART. 25 Banca delle ore²

25.1 È istituita la Banca delle Ore, ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 14.09.2000, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

-
- a) beneficiano 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 del CCNL 2018;
 - 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.

2

Art. 38 bis CCNL 14.09.2000 - Banca delle ore:

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

25.2 In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 30 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

ART. 26 Formazione del personale

26.1 Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

26.2 Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

26.3 Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- a) valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- b) assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- c) garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- d) favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo;
- f) estendere a tutto il personale la formazione, affinché detto strumento possa assumere rilevanza anche nel campo della premialità.



ART. 27 Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

27.1 Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

27.2 L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al Dlgs n. 81/2008.

27.3 Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

ART. 28. Norme finali e transitorie

28.1 Gli istituti riguardanti il personale di vigilanza e non riportati nel presente CCLN integrativo, sono disciplinati dal CCLN 2108.

28.2 Quant'altro non previsto nel presente CCLN Integrativo è comunque disciplinato dalle disposizioni del Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro del comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 21/05/2018 per il periodo 2016-2018.