

COMUNE DI MARINA DI GIOIOSA IONICA

Città Metropolitana di Reggio Calabria

IPOTESI DI CCDI NORMATIVO 2019 - 2021

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi.

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge e dai CCNL.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 21/05/2018.

2. Le norme del presente contratto entrano in vigore dal 1° gennaio 2019, salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI. Il presente Contratto ha validità triennale. Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo.

3. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie del CCNL vigente, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica entro e non oltre il mese di febbraio di ogni anno.

Art. 3 - Interpretazione autentica, verifica e monitoraggio applicazione del CCDI.

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara e esaustiva, le parti si incontrano in apposita riunione entro e non oltre 10 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni, consegnata a mano, inviata per lettera raccomandata o per PEC, deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

4. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza semestrale mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione di parte datoriale.



1 



5. La delegazione trattante di parte sindacale, in ogni sua componente, potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri di verifica, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale dovrà convocare la riunione entro e non oltre 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 4 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal competente Responsabile, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999.

1. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile, il limite massimo individuale annuo di 180 ore di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevato, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo, a 220 ore per un numero di dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali, non superiore al 2% dell'organico.

2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.

3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del Responsabile della struttura di appartenenza e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 2. E' diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate. Comunque, in caso di recupero, spetta la maggiorazione prevista dall'art. 38 CCNL14.09.2000.

4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo del lavoro straordinario dell'Ente.

5. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, le ore di lavoro straordinario effettuate: in ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del C.C.N.L. 1.04.1999.

6. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del C.C.N.L. 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) del C.C.N.L. 21.05.2018, le parti concordano che:

a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 38-bis del C.C.N.L. 14/09/2000, è pari a massimo 30 modificabile secondo esigenze.

b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del C.C.N.L. 21/05/2018, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa

7. Le parti si incontrano almeno 2 (due) volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

8. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.

Art. 5 – Costituzione Fondo Risorse Decentrate e Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili.

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell'Amministrazione e avviene nel rispetto di quanto stabilito dalle vigenti norme contrattuali.

L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) del C.C.N.L. 21/05/2018 entro e non oltre il mese di gennaio di ogni anno il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.

2. 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".

3. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018;

4. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016 - 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13[^], devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

5. Confluiscono nel fondo, parte variabile, le eventuali risorse residue (economie) non utilizzate negli anni precedenti.

Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance.

6. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.

7. Le Parti, con riferimento a quanto destinato ai premi correlati alla performance, stabiliscono annualmente, la quota percentuale destinata al finanziamento della performance individuale, la rimanente % è destinata al finanziamento della performance organizzativa.

8. Al finanziamento della performance individuale è, altresì, assegnata annualmente dalle Parti una quota percentuale delle risorse variabili, come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.

9. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile di cui ai commi 3 e 4 confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

Art. 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente vengono assegnate nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018 e del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 7 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018).

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano lo svolgimento di attività esposte a rischi, disagiate e implicantil il maneggio di valori ed è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il beneficiario. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali.

2. L'effettiva individuazione dei lavoratori aventi diritto è attestata dal Responsabile.

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

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

~~5. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro part-time.~~

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

a) lo svolgimento di attività con indice di **rischio** medio, alto e molto alto, rilevabile dal Documento Valutazione Rischi (DVR), ed in particolare dall'allegato "Valutazione dei rischi per Gruppi Omogenei di Lavoratori e correlate specifiche attività indennizzabili.

Si individuano, in via esemplificativa e non esaustiva, i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. 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 e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti;

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

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa; continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria (quali ad esempio attività con orario disagiato, con programmazione plurisettimanale ed alternanza di orari interi e spezzati, o con orari spezzati con intervallo lungo);
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria (mansioni plurime o in 2 o più strutture organizzative con linee di attività tra loro diverse);

[Handwritten signatures and initials]

5. Fatte salve eventuali situazioni di emergenza, motivate per scritto, 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.

6. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.

7. Al personale turnista è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL 14.9.2000 e all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL 14.9.2000 e all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL 14.9.2000 e all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

8. ~~La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.~~

9. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera z) del CCNL 21.5.2018, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

(Nota: possono essere aggiunte eventuali altre casistiche di esclusione a richiesta).

10. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;

- alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 12;

Art. 9 - Indennità di reperibilità - incremento (art.7, c.4, lett. k e art. 24, CCNL 2018)

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, è corrisposta in relazione alle esigenze (aree) di pronto intervento individuate dall'ente non differibili e riferite a servizi essenziali. Il servizio è gestito dal Dirigente/Responsabile Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari/organizzativi interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.

Per i seguenti servizi risulta istituito o è necessario istituire il servizio di pronta reperibilità:

- Stato Civile

- Servizi Pronto Intervento

- Corpo P.L. relativamente a attività in Pronto Intervento (Es. Incidenti stradali, calamità nel caso di preallarme, Trattamento Sanitario Obbligatorio)

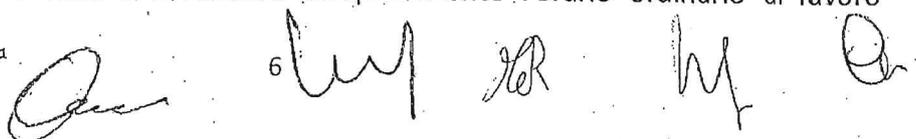
2. L'indennità di reperibilità:

- è quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

- non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;

- se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;

- qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro



- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;

c) ricoprire il ruolo di Economo, sostituto Economo, agente contabile riscuotitore o pagatore, formalmente individuato, con **maneggio di valori** non inferiore a € 100,00 medi mensili e/o non inferiore a € 1.200 annuali. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:

- dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma.

7. I gruppi omogenei di lavorazioni (Esposizione al rischio, Attività Disagiate, Maneggio Valori), individuate in ordine ai criteri di cui al precedente punto, e le misure delle indennità giornaliera spettanti, sono determinate con i criteri di cui al comma 3 dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018.

8. L'indennità non compete in caso di assenza dal servizio e l'erogazione dell'indennità avviene trimestralmente sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile.

9. La disciplina del nuovo istituto, di cui al presente articolo, decorre dal 01/01/2019 e dalla medesima data cessa la corresponsione delle indennità di rischio, di disagio maneggio valori come regolati dal CCDI precedente. Eventuali somme erogate sono conguagliate.

Art. 8 - Turnazioni (art. 23 del CCNL 21.5.2018).

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 giornaliera.

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.

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

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; 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.

4. Il personale in turnazione deve essere informato entro il 23 del mese precedente della turnazione programmata per il mese successivo. Nella programmazione della turnazione è garantita una effettiva rotazione del personale nelle articolazioni giornaliera.

5 

previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;

- non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale;

- la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

4. Il numero massimo di reperibilità mensile di 6 volte in un mese può essere elevato fino ad un massimo di 12 volte al mese in presenza di situazioni di emergenza climatica o ambientale incidenti. Il limite massimo di 12 volte al mese per la reperibilità, comunque non può essere superiore a sei mesi. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi 6 continuativi. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

5. Le Parti concordano che l'importo dell'indennità di reperibilità è elevato da euro 10,33 a € 13,00 euro, per 12 ore al giorno, in applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere i) CCNL 21.5.2018, in presenza di:

a) situazioni di cui al comma 1;

b) reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive;

6. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 23.05.2018.

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 21.05.2018).

1. L'indennità per specifiche responsabilità, di cui art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 21.05.2018, deve riguardare incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.

2. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O., in presenza degli incarichi di cui al comma 1, attribuiti con atto formale dal Responsabile/Dirigente, è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità nei casi appresso specificati e tenendo conto:

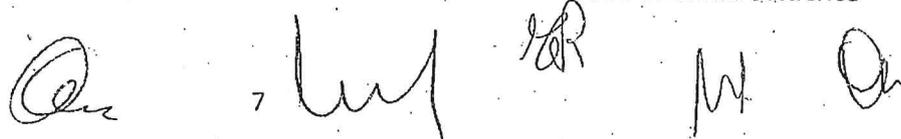
-del valore potenziale di ogni posizione, risultante dalla relativa pesatura;

-del valore della valutazione dell'incarico espletato ai fini della corresponsione dell'indennità;

Nel caso in cui il dipendente incaricato di specifica responsabilità è altresì attribuito dell'incarico di sostituto del Responsabile Apicale - P.O., l'indennità relativa è maggiorata del 25% dell'importo dovuto e comunque non può superare l'importo massimo di € 3.000,00 stabilito dal CCNL.

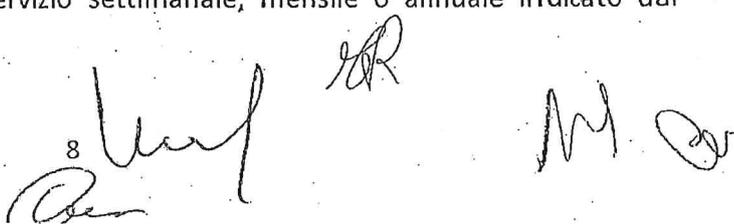
3. L'incarico può essere conferito e l'indennità può essere riconosciuta esclusivamente nei casi che presentano le seguenti caratteristiche:

- ❖ attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico/gestionale aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento o PEG o strumenti simili, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente



e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
A titolo esemplificativo:

- al personale di **categoria B**:
 - a) *responsabilità di coordinamento di altro personale di Categoria pari o inferiore per un numero minimo di 2 unità, anche con autonomia funzionale;*
 - b) *autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali, con patenti e abilitazioni specialistiche, la cui conduzione richiede un'elevata competenza, assegnando un determinato valore graduato in relazione al grado di specialità, complessità e competenza richiesta, ed un valore graduato e superiore in caso di cumulo.*
 - al personale di **categoria C** l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
 - a) *responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 2 unità, anche con autonomia funzionale;*
 - b) *responsabilità di una o più linee di attività/procedure di lavoro/Servizi a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnando a ciascuna un determinato valore; ed un valore in caso di cumulo;*
 - al personale di **categoria D** l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
 - a) *responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 2 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Unità Operative;*
 - b) *responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità afferenti a linee di attività/Servizi complessi e articolati, che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale e organizzativa, assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo.*
4. Il provvedimento d'incarico di specifica responsabilità, deve contenere tutti gli elementi indispensabili per definire e specificare i contenuti e il livello della specifica responsabilità conferita e i riferimenti delle norme contrattuali nazionali e decentrate che interessano.
5. L'effettivo svolgimento e la valutazione delle funzioni di particolare responsabilità sono documentate a consuntivo, dopo la conclusione dell'anno di riferimento dal Responsabile che graderà l'effettivo beneficio in relazione a quanto e come è stato effettuato dall'incaricato l'effettivo esercizio della particolare responsabilità attribuita.
6. L'indennità di specifica responsabilità non può essere riconosciuta solo in base al profilo di appartenenza.
7. 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.
8. 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.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
10. 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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'RR' in the center, and another signature on the right.

Art. 11 - Esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018)

1. Le Parti concordano che per l'incarico e l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, si fa riferimento all'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018 (indennità di importo massimo annuo, non superiore a 350 euro) e alle fattispecie di compiti ivi contemplate.

2. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità sono destinate le somme necessarie prelevandole dal Fondo Risorse Decentrate, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a) dello stesso CCNL. L'indennità è incompatibile e non è cumulabile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

3. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite dal Responsabile/Dirigente, con atto formale, le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018, è prevista una indennità nella misura massima di € 350,00 annuali, non cumulabile con quella di cui all'art. 10 del presente CCDI.

4. 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	€ 300,00
b) Ufficiale elettorale	€ 300,00
c) Responsabile di tributi	€ 300,00
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 300,00
e) Formatore professionale	€ 300,00
f) Responsabile di archivi informatici	€ 300,00
g) Messi notificatori con attribuzione di qualifica di Ufficiale giudiziario	€ 300,00
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 300,00

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.

9. 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.

Art. 12 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance.

1. ~~Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 sia destinata, per come stabilito dall'art. 68 del medesimo CCNL ad incentivare distintamente la performance organizzativa e individuale.~~

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti contrattuali concorrono ad incrementare l'importo destinabile agli istituti variabili, compresa l'incentivazione della performance.

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.

4. Le Parti concordano altresì che una quota del fondo disponibile delle risorse variabili (risorse aggiuntive) ex art. 67, comma 5, lett. b) CCNL 21.05.2018, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, sia riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi, finanziando annualmente **progetti con obiettivi specifici e finalizzati**, anche a carattere pluriennale, strategici e/o innovativi e/o di mantenimento.

5. In sede di Accordo Economico annuale, le Parti, sulla base delle disponibilità delle Risorse Decentrate complessive utilizzabili per gli incentivi correlati alla Performance, determinano le quote percentuali di tali risorse da assegnare ad ogni tipologia incentivante (Performance Organizzativa, Performance Individuale, Progetti con obiettivi specifici e finalizzati, Maggiorazione premio individuale di cui al successivo art. 13).

6. Le risorse di cui ai commi precedenti sono corrisposte a consuntivo:

- dopo la conclusione dell'esercizio finanziario annuale oppure dopo la conclusione del Progetto,
- previa verifica del Responsabile del Settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti con la relativa valutazione di ogni dipendente assegnato;
- dopo l'asseverazione da parte del NdV/OIV nel rispetto della procedura stabilita dal Sistema per la misurazione e la valutazione della performance vigente nell'Ente;

7. La liquidazione e il pagamento sono effettuati con la busta paga del mese successivo a quello in cui sono conclusi i procedimenti di cui al precedente comma.

8. Al personale dell'area di vigilanza i compensi relativi progetti di cui dall'art. 208 del codice della strada, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs. 285/1992 sono corrisposti in relazione al numero degli interventi prestati ed ai risultati ottenuti dovuti all'estensione del presidio del territorio e tenuto conto della particolare gravosità del servizio prestato.

Art. 13 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 21.05.2018).

1. La maggiorazione di cui all'art. 69, comma 2, è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata fino ad un massimo del 20% dei dipendenti, con arrotondamento per eccesso.

2. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari al 90% del punteggio massimo attribuibile.

3. Nell'attribuzione della maggiorazione del premio individuale, in caso di parità, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- b) della media delle migliori valutazioni conseguite nei due anni antecedenti nell'ambito del triennio precedente;
- c) maggiore anzianità di servizio presso l'Ente;
- d) maggiore anzianità di età.

4. Immediatamente dopo la stipula definitiva del presente CCDI, i criteri e le modalità applicative che regolano l'istituto contrattuale del presente articolo devono essere riportati, ad integrazione, nel Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance.

Art. 14 - Posizioni Organizzative.

1. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del C.C.N.L del 31.3.1999 e all'art.10 del C.C.N.L del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali così come previsto dal comma 1 dell'art.14 del C.C.N.L. 21/05/2018, comunque non oltre il 20.05.2019:

2. Per il conferimento degli incarichi si terrà conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

3. I Responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative.
4. Per garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, nel rispetto di quanto stabilito all'art. 17 del CCNL 21.05.2018, nel caso in cui la dotazione organica preveda posti di categoria D, ma non siano presenti in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa, anche per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
5. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi del presente comma, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato prevista per la posizione organizzativa con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del C.C.N.L. del 14.9.2000.
6. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco per un periodo massimo non superiore a 3 anni e minimo di 1 anno o almeno per un esercizio finanziario, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett d) del C.C.N.L. 21/05/2018, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità
7. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per quanto riguarda la valutazione negativa, si considera tale se inferiore al 60 % del punteggio massimo attribuibile secondo il sistema di valutazione in uso.
8. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. L'ente prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le osservazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. La stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al predetto comma 5. In tal caso sarà redatto un verbale che verrà consegnato in copia all'interessato.
9. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza. In caso di revoca per mutamenti organizzativi, la retribuzione di risultato verrà corrisposta in proporzione al periodo dell'incarico effettivamente svolto.
10. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 13.000 annui lordi per tredici mensilità per gli incaricati di Cat. D e da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 8.500 annui lordi per tredici mensilità per gli incaricati di Cat. C, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. L'ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett. d) e) del C.C.N.L. 21/05/2018, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Il limite massimo e minimo sono annualmente modificabili nel rispetto del minimo e massimo contrattuale stabilito dal CCNL vigente.
11. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. B), primo periodo, del C.C.N.L. del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70 ter

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del C.C.N.L. del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del C.C.N.L. del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del C.C.N.L. del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del C.C.N.L. del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del C.C.N.L. del 9.5.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. P) del D.Lgs.n.446 del 1997;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. B), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

Art. 15 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze derivanti dal sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O.

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione attribuita ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

3. Dal 01/01/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del C.C.N.L. 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa (da ora solo P.O.):

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

b) Il fondo come determinato alla lettera a) viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

$$R = F / \sum p \times p.i.$$

Dove:

R= Retribuzione di risultato

F= Fondo complessivo

$\sum p$ = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione o strumento similare;

d) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;

e) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

4. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore incaricato spetta una maggiorazione dell'importo dell'indennità di posizione del 15 %

5. Una quota parte, pari al 25% del Fondo destinato alla retribuzione di risultato (15% del Fondo complessivo Retr. Pos. e Ris.), è destinata annualmente, nel caso ricorra la fattispecie dell'incarico ad interim, all'applicazione di quanto stabilito al comma 4.

Art. 16 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, comma 1, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti, come stabilito dal CCNL vigente, per conseguire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti con P. O., definiscono la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;

b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;

c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);

d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;

e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

3. Le Parti, ai fini di quanto previsto dal comma 1, stabiliscono di adottare un sistema di perequazione utilizzando la seguente tabella come appresso applicata, per cui alla retribuzione di risultato o agli incentivi percepiti sono applicate le riduzioni appresso specificate:

Scaglioni di importi delle somme Percepiti complessivamente Per retribuzione di risultato e incentivi (a+b)	Importo totale Incentivi percepiti (a)	Importo retribuzione Di risultato (b)	Percentuale (%) massima di riduzione (c) (da applicare o su (a) o su (b))
fino a 5.000 euro			10,00
da 5.001 a 9.000 euro			15,00
oltre 9.000 euro			25,00

Formula applicativa importo riduzione: $x = (a+b) * c\%$

dove:

x = importo riduzione

a = importo totale indennità percepite,

b = importo indennità di risultato,

c = percentuale di riduzione prevista per lo scaglione

4. Le somme complessive risultanti dalla riduzione operata incrementano le risorse destinate a:

- Incentivo performance.

5. Gli incentivi di cui all'art. 113 del d. lgs 50/2016, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

Art. 17 - Buoni Pasto.

1. Le Parti confermano l'applicazione integrale della disciplina contrattuale nazionale vigente in materia di erogazione del buono pasto a livello decentrato nell'Ente e concordano che, con decorrenza dal 1° gennaio 2019, il Regolamento comunale per la disciplina del buono pasto debba contenere i seguenti contenuti indispensabili e di base, per come convenuto e di seguito indicato:

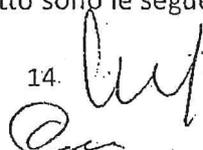
- definizione periodi di servizio antimeridiano e pomeridiano, tenendo conto delle disposizioni dell'art. 26 del CCNL 21.05.2018;
- determinazione dei periodi minimi di servizio antimeridiano e pomeridiano e del numero giornaliero di ore prestate per avere diritto all'erogazione del buono pasto;
- disciplina speciale per l'erogazione del buono pasto al personale turnista;
- individuazione soggetti beneficiari;
- condizioni per beneficiare del buono pasto;
- valore del buono pasto
- n° buoni pasto max per determinate lavorazioni (rientri in servizio pomeridiani in ogni settimana superiori a 2, buoni pasto erogabili massimo 3 settimanali).

TITOLO X BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 18.- Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)(solo negli Enti che avevano stanziamenti in Bilancio precedenti al CCNL 21.05.2018) (Non applicabile nel Comune di Campo Calabro).

Art. 19 – Lavoro agile (Smart working)

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. In via sperimentale, nell'arco della vigenza del presente CCDI e a decorrere dal 1° gennaio 2019, può essere coinvolto nel progetto di smart working il 20% del personale impegnato nei servizi individuati dall'Amministrazione previo Accordo con la Parte Sindacale nel quale saranno fissati: il numero massimo di giornate (x) al mese, pari a (y) giornate all'anno.
4. Il dipendente interessato allo smart working trasmette specifica richiesta scritta al proprio dirigente che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.
5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di smart working i lavoratori secondo la seguente graduatoria:
 - Personale con figli minori: **punteggio w**
 - Personale che assiste parenti con handicap grave ai sensi del comma 1 e 3 L. 104/92: **punteggio z**
6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di smart working dandone specifica motivazione.
7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di smart working vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.
8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto sono le seguenti:



- residenza privata del dipendente;
 - ogni altro luogo individuato dal dipendente preventivamente concordato con il dirigente.
9. Le giornate di smart working non fruite potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.
10. Le Parti, con specifico Accordo, da concludersi entro il 15 ottobre 2019, regoleranno l'introduzione e le modalità organizzative dell'istituto di cui al presente articolo, tenendo conto di quanto qui stabilito.

Art. 20 - Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere una o più giornate al mese cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il dirigente responsabile.
4. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente.
5. Nell'arco della vigenza del presente CCDI e a decorrere dal 1° gennaio 2019, Le Parti, con specifico Accordo, da concludersi entro il 15 ottobre 2019, regoleranno l'introduzione e le modalità organizzative dell'istituto di cui al presente articolo, tenendo conto di quanto qui stabilito.

Art. 21 - Previdenza complementare

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

TITOLO III - CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 22 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato del 10%, in presenza delle seguenti situazioni:
 - Esigenze funzionalità servizi a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente. Le Parti valuteranno gli effetti di un eventuale aumento in relazione alle specifiche esigenze di lavoro e ai programmi e progetti da realizzare, al fabbisogno di personale necessario e alle potenzialità della propria dotazione organica.

Art. 23 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.*
1. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 30 ore modificabile secondo esigenze particolari. Le ore accantonate, ai sensi dell'articolo 38 del CCNL

14.09.2000 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.

Art. 24 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turno, ecc.). Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Per il personale la cui prestazione supera le sei ore giornaliere, nell'ambito della flessibilità in uscita, è possibile collocare la pausa di mezz'ora alla fine dell'orario di lavoro.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo a quello di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Dirigente/Responsabile.

2. ai, dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari. Le Parti individuano la seguente casistica, non esaustiva, delle situazioni che possono dare luogo alla concessione dell'orario flessibile:

Si applica in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari dei lavoratori dell'Ente. 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 del CCNL 21.05.2018;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie e secondarie, comunque di età inferiore ad anni 18;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiore;

3. Rimane salva la facoltà di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.

4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura dalle ore 9.30 alle ore 13.00 dalle 15.30 alle 17.00 (nei giorni di rientro pomeridiano).

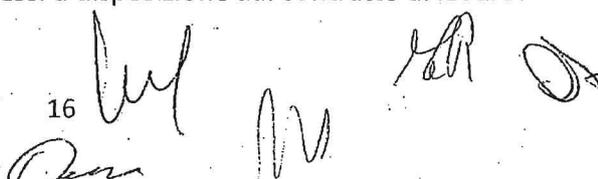
5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

6. Il presente articolo si applica dal giorno successivo alla stipula definitiva del presente CCDI. Sono fatti salvi gli Accordi in essere non modificati e/o in contrasto con quanto stabilito ai precedenti commi.

Capo IV

Art. 25 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Le Parti convengono che le esigenze organizzative dell'ente finalizzate a garantire ottimali servizi ai cittadini, specie quando sono legate a prevedibili o programmabili picchi di attività, possono essere affrontati con gli strumenti gestionali messi a disposizione dal contratto di lavoro.



2. Le Parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.Lgs. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

3. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
- altro

4. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi, a termini di contratto e di norma, non possono superare le 13 settimane. In sede di contrattazione decentrata sono individuate le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

Nel periodo di vigenza del presente contratto, a titolo esemplificativo si individuano le seguenti attività legate a:

- pulizia e/o custodia dei locali scolastici;
- in genere, servizi legati ad attività stagionali.
- servizio di mensa e trasporto scolastico;
- servizi di manutenzione di parchi e giardini;
- servizi vigilanza.

Art. 26 - Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro (artt. 22 e 25, CCNL)

1. Le parti non riscontrino in atto le ragioni per intervenire su quanto previsto dalle materie del CCNL 21.5.2018 di cui all'art. 7, comma 4, lettere q), r).

2. Laddove dovessero rilevarsi motivate ragioni per intervenire su quanto previsto dall'art. 7 comma 4, lettere q) e r) del CCNL 21.5.2018, le parti concordano di procedere con specifico accordo.

Capo IV

Ferie e festività

Art. 27 - Ferie, recupero festività soppresse e festività del Santo Patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruitive, previa autorizzazione, di norma, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:

- Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruitive nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, a domanda, il godimento di almeno due settimane, consecutive, se così richieste dal lavoratore, nel periodo 1° giugno - 30 settembre.

3. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato potrà fruitive delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo, fatte salve disposizioni contrattuali e di legge di maggior favore vigenti.

Art. 28

Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime, convenzionalmente, sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28 del CCNL 21.05.2018.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

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

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

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 del CCNL 21.05.2018e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

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

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

10. Gli artt. 22 – 25, si applicano dal giorno successivo alla data di stipula del presente CCDI, utilizzando il riproporzionamento rispetto ai distinti periodi annuali, da contabilizzare prima e dopo il giorno successivo alla data di stipula del presente CCDI.

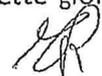
Capo V

Permessi, assenze e congedi

Art. 29 - Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n.80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale, corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1, con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.



3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016 - 2018.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un Comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.
8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016- 2018.

Art. 30- Unioni civili

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

Art. 31 - Formazione ed aggiornamento professionale

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine, l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018. I soggetti di parte sindacale possono proporre modifiche a tale piano.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di



viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

6. 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.

7. 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.

8. Il piano di formazione può 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.

9. L'Amministrazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.

10. L'Amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

Art. 32 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. 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 dei servizi.

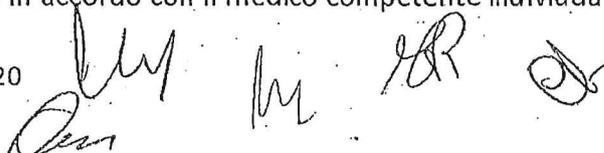
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- b) mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici

Art. 33- Misure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua



le attività che comportano la corresponsione di una indennità di rischio e/o disagio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi

- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

- l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al presente comma.

Art. 34 - Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione

1. Le Parti rinviando a successivo specifico Accordo Decentrato la definizione dei nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione, nel caso in cui l'Amministrazione ravvisa la necessità e l'opportunità funzionale della relativa istituzione.

TITOLO IV - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 35 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che in via continuativa e quindi, in maniera non saltuaria o occasionale svolge servizi esterni di vigilanza, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale.

solo a quel personale della polizia locale

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi, i disagi e il maneggio valori connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL. Considerato che al personale destinatario dell'indennità di servizio esterno non compete l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL, nella determinazione dell'indennità di servizio esterno si tiene conto anche dell'eventuale svolgimento da parte del personale che svolge servizi esterni di mansioni comportanti maneggio valori.

3. Pertanto, la misura dell'indennità di servizio esterno viene determinata in relazione allo svolgimento di attività:

a) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

b) disagiate;

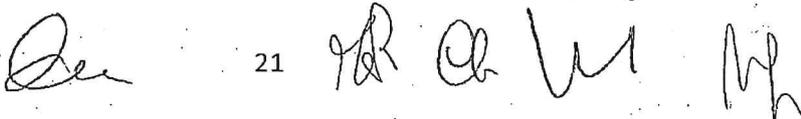
c) comportanti il maneggio di valori.

4. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile.

5. Tenuto conto che la disciplina contrattuale ai fini del riconoscimento dell'indennità fa riferimento "all'effettivo svolgimento del servizio esterno", nei casi particolari in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o, in quelli di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni. Ugualmente, per le medesime motivazioni, l'indennità di cui trattasi non potrà essere erogata nei casi di assenze per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione della stessa.

Art. 36 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Il personale della polizia locale, ai sensi della L.R. n° 15/2018, si suddivide, di norma, in dirigenti e/o responsabili del corpo o servizio, addetti al coordinamento e al controllo e agenti.



2. Al personale di categoria C e D, non titolare di Posizione Organizzativa, appartenente al Corpo o Servizio di Polizia locale, incaricato in via continuativa di compiti di responsabilità, è attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies, CCNL 2018 che, a termini di contratto, è determinata sulla base:

- del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

3. L'indennità di funzione è stabilita in relazione:

- al requisito del grado, previsto dal CCNL 21.05.2018, che ha come riferimento l'articolazione organizzativa stabilita dalla L.R. n° 15/2018 della Regione Calabria, di cui al comma 1, e i gradi fissati dal Regolamento Comunale di Polizia Locale, che deve essere adeguato alla legge medesima;
- ai compiti di responsabilità che comportano in via previsionale la corresponsione dell'indennità di funzione.

TITOLO V - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 37 – Incentivi stabiliti da disposizioni di legge.

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *"L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali."* E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato, che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le relative e distinte discipline regolatrici.

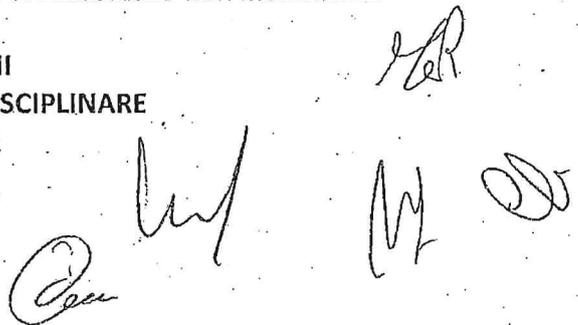
2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:

- a) **Incentivi Funzioni Tecniche**(riguarda le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016);
- b) **Compensi ISTAT**(attiene alle risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche);
- c) **Attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria**(riguarda le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03);
- d) **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);
- e) **Spese liquidate a favore dell'Ente Locale, rappresentato in giudizio dai propri dipendenti nel processo tributario**(risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n° 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996, che ha introdotto il comma 2 bis; nell'art. 15 del D. Lgs. 546/92);
- f) **Incentivi gestione Entrate**(Ai sensi dell'articolo 1, comma 1091, Legge di bilancio 2019 (L. 30 dicembre 2018, n. 145);
- g) **Compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente**(art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7), (La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti), i relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018).

3. Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge vigenti ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi non disapplicate o abrogate, in quanto trattasi di istituti consolidati regolati da disposizioni di legge precedenti al 21.05.2019 non modificate.

TITOLO VII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 39 - Determinazione concordata della sanzione



1. L'autorità disciplinare (U.P.D.) ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa ma non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.
10. Si intendono qui integralmente riportate le norme contrattuali contenute nel Titolo VII – "Responsabilità Disciplinare" del CCNL 21 maggio 2018 e tutte le norme precedenti dallo stesso non disapplicate.

TITOLO IX

PROCEDURE CONTRADDITTORIO E CONCILIAZIONE

Art. 40 - Richiesta di riesame

1. Le Parti convengono che, entro e non oltre 7 giorni dalla data della trasmissione della scheda definitiva di valutazione della performance individuale e di ogni altra scheda di valutazione della prestazione lavorativa finalizzata all'attribuzione di benefici economici previsti dal CCNL e dal CCDI/Accordo Decentrato, il valutato può presentare al valutatore una richiesta di riesame in forma scritta, motivata e circostanziata.

2. Ai fini del riesame di cui al comma precedente il valutatore effettua obbligatoriamente, prima della risposta scritta di cui al precedente comma, un colloquio, durante il quale il valutato potrà essere assistito da un legale di fiducia e/o da un rappresentante sindacale da lui stesso designato. Del colloquio si redige apposito Verbale riportante le dichiarazioni e le posizioni delle Parti convenute.

3. Il valutatore entro e non oltre 7 giorni dal ricevimento della richiesta e dopo il colloquio di cui al precedente comma dovrà formulare risposta scritta con la decisione di riesame assunta.

Il valutato, con specifica istanza, può ricorrere alla decisione di cui al comma 3 al N.d.V, che decide entro e non oltre gg. 5 dalla data di ricevimento. Successivamente, il valutato ha facoltà a ricorrere avverso le decisioni assunte, a seguito del riesame di cui ai commi precedenti, al Giudice competente.

4. Quanto stabilito dal Sistema di Valutazione della Performance vigente nell'Ente in materia di contraddittorio e procedure conciliative deve adeguarsi e conformarsi a quanto stabilito dalle Parti ai commi 1, 2 e 3 del presente articolo.

5. Sono fatte salve specifiche procedure di cui al presente articolo contenute negli Allegati al presente CCDI.

DISPOSIZIONI FINALI

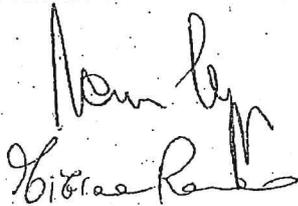
1. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto in data antecedente al 1° gennaio 2019, fatto salvo quanto specificato all'art. 2.

2. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di confronto, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che il CCNL demanda al livello decentrato integrativo, si applica quanto sottoscritto nel Protocollo d'Intesa stipulato in data

.....

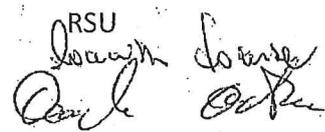
DATA

PARTE PUBBLICA



PARTE SINDACALE

RSU



OO.SS. TERRITORIALI

