



# COMUNE DI PRADAMANO

Provincia di Udine

Piazza Chiesa, 3 - C.A.P. 33040 - C.F. 80003650308 - P.I. 00466800307 - tel. 0432-670014/15 - telefax 670002

## VERBALE DI RIUNIONE SINDACALE DEL 05.09.2019

Oggetto: contratto collettivo decentrato integrativo aziendale 2019 – preintesa.

Il giorno cinque del mese di settembre dell'anno duemiladiciannove, nella Sede Municipale del Comune di Pradamano, si sono riuniti per la definizione della preintesa del contratto decentrato integrativo per l'anno 2019:

- Mariangela dott.ssa Della Marina – Segretario Comunale del Comune di Pradamano in qualità di presidente della delegazione trattante di parte pubblica;
- Fabbro Luca nella veste di RSU aziendale;
- Lampe Michele, rappresentante dell'organizzazione sindacale UIL – FPL
- Perazzoni Maurizio, rappresentante dell'organizzazione sindacale CISL – FPS
- Fortin Federico, rappresentante/i dell'organizzazione sindacale CGIL – FP

Assume l'incarico di verbalizzante il Sig. Varutti dott. Marco (responsabile del Servizio Finanziario del Comune di Pradamano).

LE PARTI

**CONSIDERATO** che:

- il Fondo per la contrattazione integrativa del personale per l'anno 2019 è stato costituito con deliberazione giunta n. 64 del 06.05.2019;

APPROVANO e SOTTOSCRIVONO

la preintesa del contratto collettivo decentrato integrativo (in breve CCDI) riguardante il personale dipendente del Comune di Pradamano per l'anno 2019 in allegato al presente verbale.

La presidente della delegazione trattante di parte pubblica: Mariangela dott.ssa Della Marina – Segretario Comunale del Comune di Pradamano: \_\_\_\_\_

L'RSU aziendale: Fabbro Luca \_\_\_\_\_

rappresentante dell'organizzazione sindacale UIL – FPL: Lampe Michele: \_\_\_\_\_

rappresentante dell'organizzazione sindacale CISL – FPS: Perazzoni Maurizio \_\_\_\_\_

rappresentante/i dell'organizzazione sindacale CGIL – FP: Fortin Federico \_\_\_\_\_

## INDICE

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art. 1 – Quadro normativo, contrattuale e finalità
- Art. 2 – Campo di applicazione
- Art. 3 – Durata
- Art. 4 – Servizi pubblici essenziali

### **RELAZIONI SINDACALI**

- Art. 5 – Relazioni sindacali
- Art. 6 – Informazione preventiva
- Art. 7 – Confronto
- Art. 8 – Organismo paritetico per l'innovazione
- Art. 9 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie
- Art. 10 – Tempi e procedure per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo
- Art. 11 – Clausole di raffreddamento
- Art. 12 – interpretazione autentica

### **COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE**

- Art. 13 – Procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo
- Art. 14 – Quantificazione delle risorse decentrate
- Art. 15 – Utilizzo delle risorse stabili e variabili

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

- Art.16 – Trattamenti economici accessori
- Art.17 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art.18 – Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato
- Art. 19 – Compensi aggiuntivi titolari di posizione organizzativa
- Art. 20 – Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori
- Art. 21 – Indennità

### **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

- Art. 22 – Qualità del lavoro
- Art. 23 – Salute e sicurezza

### **ORARIO**

- Art. 24 – Orario di lavoro
- Art. 25 – Orario di lavoro flessibile
- Art. 26 – Orario di lavoro straordinario
- Art. 27 – Banca delle ore

### **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

- Art. 28 – Destinatari e processi della formazione

### **SISTEMA ORGANIZZATIVO VALUTAZIONE DEL PERSONALE**

- Art. 29 – Livelli di efficienza e produttività dei servizi
- Art. 30 – Erogazione premio di produttività

### **DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

- Art. 31 – Previdenza complementare
- Art. 32 – Tempo di viaggio



Art. 33 – Telelavoro  
Art. 34 – Buono pasto

## **DISPOSIZIONI FINALI**

Art. 35 – Disapplicazioni  
Art. 36 – Ferie - Preavviso - Mobilità  
Art. 37 – Norma finale

## **DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 Quadro normativo, contrattuale e finalità**

1. Il presente CCDI si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale di cui al D.Lgs n. 165/2001, LR n. 9/2017, LR n. 18/2018 e CCRL 2016-2018.
2. Le parti convengono che la finalità del presente CCDI è quella di definire un complesso di regole uniformi ed omogenee per il personale dell'Ente.
3. In relazione a quanto convenuto nel comma 1, il presente contratto fissa:
  - a) il sistema per assicurare i livelli di efficienza e produttività dei servizi.
  - b) il collegamento tra il raggiungimento di tali livelli e i trattamenti economici accessori.

### **Art. 2 Campo di applicazione**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio, 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 somministrazione.
2. Le parti si impegnano a non apportare autonomamente modifiche o integrazioni al presente contratto se non attraverso le procedure previste dal CCRL e con la medesima delegazione trattante di parte pubblica.
3. In caso di modifiche dell'assetto istituzionale le parti si riuniscono al fine di definire le eventuali modifiche del presente contratto.

### **Art. 3 Durata**

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 1° gennaio 2019.
2. Il presente contratto ha validità triennale per quanto riguarda la parte normativa ed annuale per quanto riguarda la parte economica, salvo che per le materie per le quali il CCRL richieda tempi diversi di negoziazione o verifiche periodiche; alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno 3 mesi prima di ogni singola scadenza.
3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione sul sito istituzionale.
4. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
5. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL le eventuali disposizioni del presente contratto incompatibili col CCRL sono immediatamente disapplicate e – qualora non necessitino di negoziazione – sostituite dalle nuove disposizioni.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazione degli accordi regionali e/o di norme di legge che riguardino aspetti disciplinati dal presente contratto.

### **Art. 4 Servizi pubblici essenziali**

1. Le parti, nell'ambito dei servizi essenziali di cui alla vigente normativa, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili al fine di assicurare, in occasione di scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

2. Ciascuna Posizione Organizzativa, individuerà, in occasione di ciascun sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando – cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero – i nominativi inclusi nei contingenti, come di seguito individuati, alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

La prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni ed ai compiti specificatamente previsti astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente verrà, perciò, conseguentemente dimensionato. Il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.

3. Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- dal 10 al 20 agosto;
- dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
- 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
- 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali.

4. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti opportuni.

5. In applicazione dei commi precedenti, i contingenti professionali e numerici di personale esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate, sono i seguenti:

SERVIZIO Ufficio Unico	Numero Addetti	Prestazioni in caso di gestione diretta dei servizi
Stato civile	1	Ricevimento denunce di nascita e di morte
Elettorale	2	Limitatamente alle attività indispensabili per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali.
Personale, stipendi e versamenti	1	Nel periodo intercorrente tra il 10 ed il 20 del mese.
Servizi concernenti l'istruzione pubblica	1	Mensa scolastica

6. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario.

## RELAZIONI SINDACALI

### Art. 5 Relazioni sindacali

1. Le parti convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.

2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione collettiva decentrata integrativa

3. La 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, e si articola in:

- a) informazione preventiva;
- b) confronto;
- c) organismi paritetici di partecipazione.

4. Per rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, ogni singola Amministrazione autorizza le rappresentanze sindacali all'uso di una casella di posta elettronica aziendale onde permettere alle RSU ed ai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2016-2018 la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.

5. Ogni singola Amministrazione provvede altresì a predisporre uno o più spazi accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte delle RSU e delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2016-2018 di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale di lavoro.

#### **Art. 6 Informazione preventiva**

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

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alle organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL e alla RSU di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 7 e 8 prevedano il confronto o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

#### **Art. 7 Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL 2016-2018 e alla RSU di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. 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 venti giorni consecutivi.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 1 del presente articolo:

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

- h) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- i) la correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e gli ulteriori compensi attribuibili secondo le disposizioni della vigente normativa.

#### **Art. 8 Organismo paritetico per l'innovazione**

1. L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Tale Organismo può essere costituito in forma associata, sulla base di protocolli di intesa con le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
4. All'Organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, dalle RSU dell'Ente o da gruppi di lavoratori.

#### **Art. 9 Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente contratto, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione collettiva decentrata integrativa - ai quali va inviata la corrispondenza relativa a incontri, informative, ecc. - sono:
- a) la RSU;
- b) i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCRL (CGIL FP – CISL FP – UIL FPL – UGL AUTONOMIE – CISAL ENTI LOCALI FVG).
3. I componenti della delegazione di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dall'organo politico secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa:
- a) la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione collettiva decentrata integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- e) l'elevazione dei limiti previsti 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;
- f) l'elevazione dei limiti previsti in merito all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- g) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
- h) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'articolo 19 del CCRL del 1/8/2002;
- i) 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'articolo 4 del D.Lgs. 66/2003;
- j) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- k) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

l) l'individuazione delle misure delle indennità ove sia prevista la graduazione.

#### **Art. 10 Tempi e procedure per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo**

1. Entro il mese di maggio l'Ente conclude la contrattazione collettiva decentrata integrativa annuale.
2. La sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo avviene per la delegazione di parte pubblica con la firma apposta dal Presidente, mentre per la parte sindacale firmano la RSU (sempre come soggetto unico ed unitario) ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCRL.
3. L'Organo di controllo fornisce un parere motivato sul testo negoziale di norma entro 15 giorni; acquisito il parere favorevole del revisore, l'Organo Politico dell'Ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
4. In caso di parere negativo dell'Organo di controllo il Presidente convoca entro il termine di 5 giorni dalla ricezione del rilievo la delegazione trattante al fine di eliminare o chiarire gli aspetti oggetto di rilievo.
5. Il testo della eventuale nuova Ipotesi contrattuale dovrà essere sottoposto al controllo di compatibilità economico-finanziaria.
6. Tutta la procedura deve comunque concludersi di norma entro 25 giorni, salvo nel caso di rilievi da parte dell'Organo di controllo il cui termine è fissato di norma in 45 giorni.
7. Le amministrazioni, una volta sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo trasmettono, in via telematica, all'Ufficio unico, entro cinque giorni dalla sottoscrizione il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria e illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

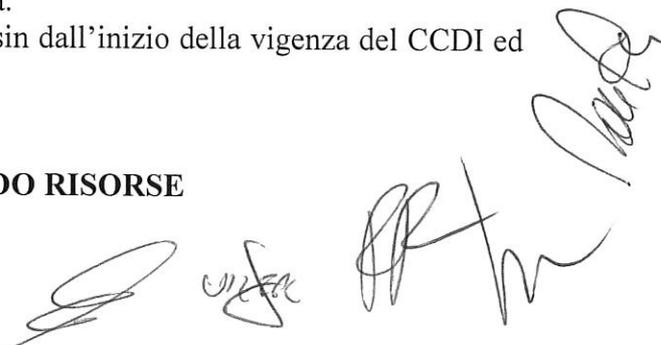
#### **Art. 11 Clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva decentrata integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

#### **Art. 12 Interpretazione autentica**

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDI.
2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di quanto contenuto nel presente CCDI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire il significato della clausola controversa.
3. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata o attraverso PEC. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa. L'iniziativa può anche essere da una delle parti interessata. Le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI ed ha effetto sulle controversie individuali.

**COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE**



### **Art. 13 Procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo**

1. L'Ufficio preposto determina annualmente e separatamente – nei limiti previsti dalle norme vigenti in materia - l'ammontare delle risorse destinate ad incentivare la produttività, ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie.
2. Provvede altresì a determinare il fondo per la remunerazione delle indennità (turnazioni, reperibilità, trattamento per attività prestata in giorno festivo-riposo compensativo, indennità condizioni di lavoro, ecc., ecc.).
3. Gli adempimenti di cui ai commi 1 e 2 vanno definiti entro il mese di febbraio di ciascun anno, con l'invio entro lo stesso termine alle OO.SS. e alle RSU anche di una proposta di ripartizione. Qualsiasi modifica al Fondo e alle modalità di riparto che si rendessero necessarie in corso d'anno, segue le medesime procedure per la costituzione.

### **Art. 14 Quantificazione delle risorse decentrate**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare alle progressioni orizzontali, 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 esclusiva competenza dell'Amministrazione e deve essere effettuata in conformità e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 32 del CCRL 2016-2018.
2. In caso di trasferimento di personale in applicazione dell'art. 31 del D.lgs. n. 165/2001 (trasferimento o conferimento di attività dell'Ente ad altri soggetti, pubblici o privati) e della L.R. n. 26/2014, l'Ente riduce il fondo delle risorse stabili e variabili in relazione alle unità di personale trasferito per un importo pari al valore individuale indicato nel prospetto di cui all'art. 32 comma 1, CCRL 2016-2018.
3. Le risorse di cui al comma 2 che residuano a fine anno, confluiscono nel fondo dell'anno successivo incrementando l'ammontare delle risorse variabili.

### **Art. 15 Utilizzo delle risorse stabili e variabili**

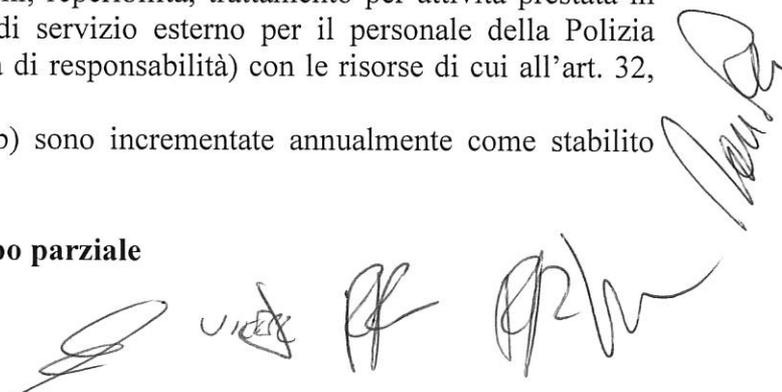
1. Le risorse stabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018 sono utilizzate per attuare le progressioni economiche annuali all'interno delle categorie.
2. Le somme che residuano dal finanziamento di cui al comma 1 sono destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, in aggiunta a quelle previste al medesimo fine dal successivo comma 3.
3. Le risorse variabili sono destinate a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

## **TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Art. 16 Trattamenti economici accessori**

1. Per l'erogazione dei trattamenti economici accessori si fa fronte:
  - a) per il finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie tramite le risorse stabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018; la parte non destinata in conto d'anno a progressioni orizzontali va ad incrementare le risorse variabili;
  - b) per la produttività con le risorse variabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018;
  - c) per corrispondere le varie indennità (turnazioni, reperibilità, trattamento per attività prestata in giorno festivo-riposo compensativo, indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale, indennità condizioni di lavoro, indennità di responsabilità) con le risorse di cui all'art. 32, comma 6 del CCRL 2016-2018.
2. Le risorse di cui al comma 1, lettere a) e b) sono incrementate annualmente come stabilito dall'art. 32, commi 2 e 3, del CCRL 2016-2018.

### **Art. 17 Salario accessorio del personale a tempo parziale**



Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le specifiche del presente contratto.

**Art. 18 Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato**

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi nonché il personale assunto con contratto di formazione e lavoro concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al presente contratto.
2. Gli oneri del trattamento accessorio di cui al comma 1 vengono contabilizzati all'atto dell'assunzione e inseriti nel Fondo per le risorse decentrate.
3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato hanno diritto all'erogazione dei compensi di cui al presente contratto che vengono erogati direttamente dall'agenzia interinale.

**Art. 19 Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa**

Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati se spettanti per l'esercizio delle effettive funzioni e/o attività anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dal vigente CCRL;
- b) i compensi ISTAT;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale;
- d) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali;
- e) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, e in coerenza con le medesime.
- f) (straordinario oltre le 120 ore dei TPO)

**Art. 20 Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori**

1. Il collegamento tra i livelli di produttività e i trattamenti economici accessori avviene mediante verifica dei risultati dell'azione della struttura operativa dell'ente e deve essere attivata:
  - a) in modo da garantire la possibilità di "correzioni" in itinere;
  - b) a consuntivo in tempi certi e definiti.
2. Le parti convengono che, in generale, il sistema di misurazione e valutazione della prestazione vigente risponde ai principi generali in materia, ai sensi dell'art. 16 del D.Lvo 150/2009 come modificato dal D.Lvo 74/2017; si impegnano comunque a rivedere detto sistema entro il termine utile per il ciclo della misurazione e della valutazione delle performance del prossimo anno.

**Art. 21 Indennità**

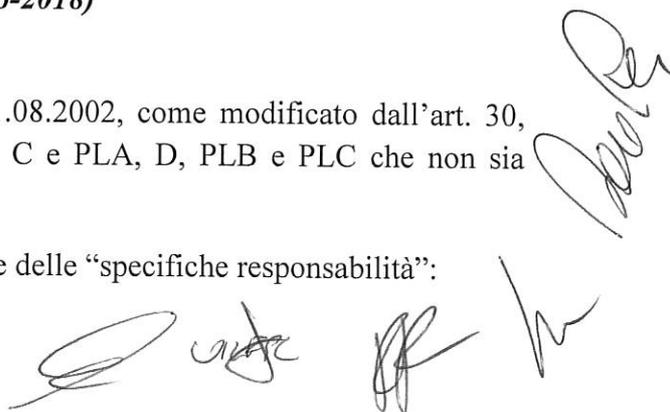
1. L'importo annuo destinato nel Bilancio dell'Ente alla corresponsione delle indennità di seguito elencate non può essere superiore a quello complessivamente stanziato nell'anno 2016 e nel rispetto dei limiti al trattamento accessorio fissati dalla normativa vigente, con facoltà di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25% con le modalità definite dal CCRL 2016-2018.

***Indennità di responsabilità (art. 21, c. 2, lett. e) CCRL 01.08.2002, art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004, art. 24 CCRL 6.5.2008, art. 30 del CCRL 2016-2018)***

**A - SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

Istituto di cui all'art. 21, comma 2, lett. e) del CCRL 01.08.2002, come modificato dall'art. 30, comma 1, del CCRL 26.11.2004 per il personale cat. B, C e PLA, D, PLB e PLC che non sia posizione organizzativa.

Si individuano le seguenti FATTISPECIE per l'attribuzione delle "specifiche responsabilità":



- a) sostituto di Posizione Organizzativa, con uguali funzioni e responsabilità compresa la firma di tutti i provvedimenti a valenza esterna afferenti all'area (v. art. 107 TUEL);
- b) delega di funzioni di cui all'art. 17, comma 1 bis del D.Lvo 165/2001;
- c) responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro e conseguimento di obiettivi/risultati specifici, legati a particolari programmi/piani di attività;
- d) responsabilità di procedimenti particolarmente complessi (es. procedimenti in materia di inquinamento del suolo, dell'aria, delle acque; procedimenti per l'ottenimento di fondi europei);
- e) stretto coadiutore di Posizione organizzativa, con apporto incisivo nell'attuazione delle funzioni della posizione stessa, per specifici ambiti, debitamente definiti nell'atto di individuazione da parte della P.O. competente;
- f) responsabilità di formulazione di pareri specificatamente richiesti su particolari questioni e/o problematiche, che non rientrano nella normale ed ordinaria gestione di competenza e che implicano attività di ricerca ed approfondimento;
- g) responsabilità di esercizio di mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
- h) responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile dell'applicazione del codice amministrazione digitale, ecc.);

ed i seguenti CRITERI, da applicarsi alle fattispecie precedenti, per darne concreta definizione, secondo quanto previsto dall'art. 4 - 2° comma - lett. c) del CCRL 01.08.2002

#### 1. SPECIALIZZAZIONE RICHIESTA DAI COMPITI AFFIDATI

responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione

#### 2. COMPLESSITA' DELLA ARTICOLAZIONE PROCEDIMENTALE

responsabilità di istruttorie particolarmente complesse

#### 3. GRADO DI AUTONOMIA RICHIESTO PER L'ESPLETAMENTO DELL'ATTIVITA'

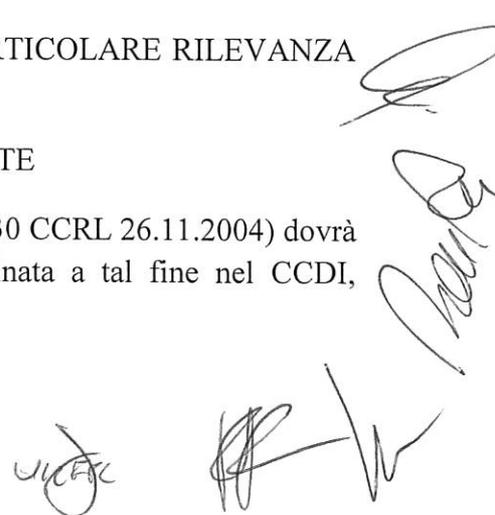
4. PRESENZA DI INTERRELAZIONI NECESSARIE CON ALTRI UFFICI O SERVIZI, INTERNI OD ESTERNI ALL'ENTE

5. RESPONSABILITA' DI ELABORAZIONI DECISIONALI DI PARTICOLARE RILEVANZA (SENZA EFFETTI ESTERNI)

6. ETEROGENEITA' OD OMOGENEITA' DELLE ATTIVITA' SVOLTE

VALORE DEL COMPENSO: (minimo € 1.000, massimo € 2.000: art. 30 CCRL 26.11.2004) dovrà essere graduato, all'interno della somma complessiva massima destinata a tal fine nel CCDI, secondo i criteri della ragionevolezza, correttezza e della buona fede.

#### PROCEDURA



Ciascuna Posizione Organizzativa:

- effettuerà la ricognizione della necessità e della sussistenza, all'interno della propria area, delle figure cui attribuire gli incarichi sopra specificati;
- conferirà quindi con provvedimento formale al singolo dipendente – previo accertamento dell'effettiva disponibilità delle risorse decentrate occorrenti - gli incarichi e compiti cui sono connesse le specifiche responsabilità dando conto, nel concreto, in che cosa si sostanziano le fattispecie che concorrono nell'attribuzione della “specificità responsabilità” e determinerà il valore del compenso, che sarà graduato, rispetto all'importo massimo stabilito nel contratto decentrato nel modo sopra specificato.

La graduazione del compenso avverrà, nell'ambito del valore minimo e di quello massimo, sulla base dei seguenti criteri:

- a) presenza, nella posizione funzionale, di 1 fattispecie di responsabilità: € 1.000,00
- b) presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità: da € 1.200 a € 1.500,00
- c) presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità: da € 1.501 a € 1.800,00
- d) presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità: da € 1.801 a € 2.000,00
- e) sostituzione della P.O. con uguali funzioni e responsabilità e firma di provvedimenti a valenza esterna: da € 1.801 a € 2.000,00

Alla liquidazione delle competenze si procederà con cadenza mensile unitamente allo stipendio di riferimento. L'indennità individuata per ciascuna responsabilità viene corrisposta solo se le relative incombenze sono state formalmente attribuite e in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti, pari o superiori a 6 mesi. L'importo è comunque proporzionato al periodo di effettiva responsabilità.

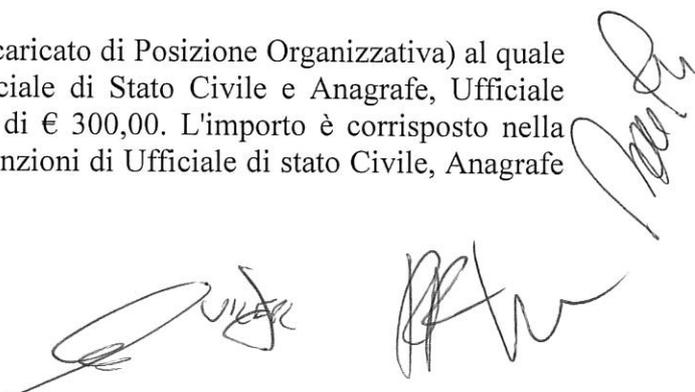
Al personale a part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, l'indennità può essere corrisposta proporzionalmente o per intero in base alla responsabilità esercitata.

In ogni caso, la conferenza delle PP.OO., indetta dal Segretario comunale, dovrà ogni anno, non oltre il mese di febbraio, effettuare una verifica circa il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi legati alle specifiche responsabilità, il permanere della graduazione del compenso e quant'altro legato all'istituto.

Ogni eventuale modifica rispetto alla situazione preesistente sarà formalizzata in atti.

***B - Indennità di specifiche responsabilità (art 21 c. 2 lett. i CCRL 01.08.2002, art. 30 CCRL 26.11.2004)***

b1. Al personale di categoria B, C, D (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa) al quale sia stato attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, compete un importo massimo annuo lordo di € 300,00. L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendenti incaricati delle funzioni di Ufficiale di stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale.



Qualora l'incarico sia solo per una o due delle predette funzioni l'importo è corrisposto in misura proporzionale.

b2. Analogo importo massimo di € 300,00 annuo lordo compete altresì al Responsabile dei tributi nonché alle seguenti figure professionali ed alle seguenti funzioni, attribuite con atto formale:

- archivista informatico;
- addetto all'URP;
- formatore professionale;
- funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

b3. Qualora l'importo della presente lettera B) risulti essere già erogato nella misura massima, questa si intende confermata.

b4. Le indennità di cui alle lett. A) e B) non sono cumulabili.

### **Indennità condizioni di lavoro**

c1. Al personale che svolge attività disagiate, esposte a rischio, maneggio valori compete una indennità giornaliera da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 10,00, per i giorni di effettivo svolgimento di tali attività.

#### ***c1a) Disagio***

Le situazioni disagiate sono le seguenti:

- orario spezzato con almeno un rientro giornaliero, non coincidente con la pausa pranzo;
- assegnazione con spostamento sede di servizio ad una forma associativa;
- improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare purché non già compensata con l'indennità di turno, per i giorni effettivamente interessati e sull'effettiva prestazione resa.

L'indennità viene quantificata in € 1,00 giornaliera, per i giorni in cui l'attività disagiata è stata effettivamente svolta.

#### ***c1b) Rischio***

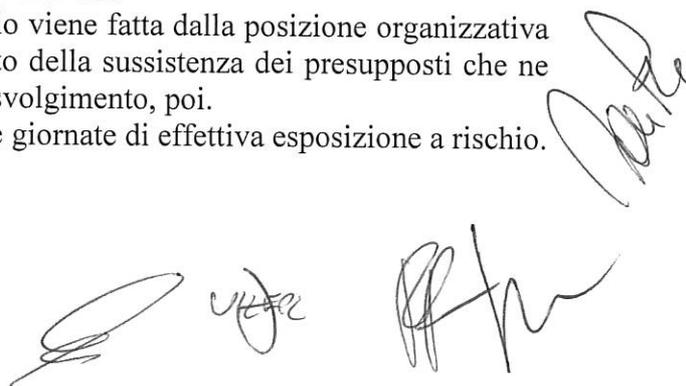
Le prestazioni lavorative che comportano una esposizione al rischio e pertanto pericolose o dannose per la salute sono le seguenti:

- impiego di automezzi e altri veicoli per il trasporto di persone o cose;
- esposizione diretta al contatto con catrame, bitume, oli o loro derivati;
- lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica;
- esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati, centrali termiche, centrali a biomassa; conduzione cucina;
- utilizzo di mezzi meccanici nelle attività boschive con taglio o esbosco;
- impiego antiparassitari;
- tumulazione, esumazione ed estumulazione salme;
- prestazioni che comportano esposizione o contatto diretto con liquidi biologici;
- sopralluoghi connessi ad attività di vigilanza edilizia o ambientale che esponano al rischio di cui al D.Lvo 81/2008 e s.m.i.;
- altre prestazioni lavorative a rischio così come indicate nel DVR.

La ricognizione delle attività soggette a rischio e a disagio viene fatta dalla posizione organizzativa dell'area con propria determinazione nella quale dà conto della sussistenza dei presupposti che ne legittimano la previsione prima e ne attestano l'effettivo svolgimento, poi.

L'indennità viene quantificata in € 1,50 giornaliera, per le giornate di effettiva esposizione a rischio.

#### ***c1c) Maneggio valori***



Al personale nominato agente contabile ed adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità in proporzione all'entità dei valori e precisamente:

- per un importo annuo di valori maneggiati pari o maggiore a € 10.000 € 1,55 giornaliera;
- per un importo annuo di valori maneggiati da € 3.000 a € 9.999, € 1,30 giornaliera
- per un importo annuo di valori maneggiati inferiore a € 3.000 € 1,00 giornaliera

L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra.

c2. L'erogazione delle indennità è in base ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.

c3. Le indennità sono cumulabili tra loro. Sono altresì cumulabili con l'indennità di turno, di reperibilità e con i compensi connessi alla prestazione individuale e di gruppo.

c4. Al personale della Polizia Locale addetto in via prioritaria a svolgere servizio all'interno della Struttura, al ricorrere delle condizioni sopra meglio evidenziate, spetta la presente indennità.

c5. Sono fatti salvi, qualora più elevati, gli importi giornalieri in erogazione (nel caso di importo mensile questi è rapportato a giornata).

c6. La presente indennità decorre dal 01.01.2019.

c7. Si conviene che tutte le indennità che, per CCRL devono essere corrisposte solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio o per le sole giornate per le quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio, come ad esempio per il maneggio valori, l'indennità sarà attribuita mensilmente con lo stipendio solo per i primi 10 mesi (in un importo fisso determinato moltiplicando l'importo giornaliero x 22 giornate mensili di media) ed entro marzo dell'anno successivo sarà attribuito il resto, previo riscontro delle giornate effettive in cui il servizio è stato reso.

#### **D) Reperibilità (art. 4 CCRL 2016-2018)**

e1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, ove istituito il servizio di pronta reperibilità, viene corrisposto ai dipendenti coinvolti l'importo pari ad € 11,00 per 12 ore al giorno. In caso di frazionamento, che non può essere non inferiore a quattro ore, compete una indennità oraria in proporzione alla sua durata, maggiorata del 10%.

e2. Ciascun dipendente non potrà essere messo in reperibilità per più di sei volte al mese, per un periodo massimo di 12 ore per ciascuna volta.

e3. A livello di singola Amministrazione e/o Associazione Intercomunale verrà definito, in relazione alle peculiarità del singolo servizio, il numero di volte pro-capite mensile che può essere aumentato in sede di contrattazione decentrata; in tal caso compete l'indennità di € 13,00 per il numero di volte superiore alle sei volte.

e4. L'Ente è tenuto a predisporre il calendario dei turni del personale reperibile entro il giorno 20 del mese precedente a quello a cui si riferisce la turnazione.

#### **E) Indennità di turno (art. 3 CCRL 2016-2018)**

f1. L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliera. (art. 3, comma 1 CCRL).

Le prestazioni lavorative, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'Ente. (art. 3, comma 2 CCRL).

I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. (art. 3, comma 3 CCRL).

Al personale turnista è corrisposta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, riguardante anche le giornate festive, i cui valori sono stabiliti come segue: (art. 3, comma 5 CCRL).

f1a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione del 10% del valore economico orario ottenuto dividendo per 156 la seguente retribuzione:

il valore economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria, gli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria, l'indennità integrativa speciale, la retribuzione individuale di anzianità, nonché altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;

f1b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui al precedente punto a);

f1c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui al precedente punto a).

f2. La prestazione lavorativa resa in giornata festiva infrasettimanale dà diritto all'equivalente riposo compensativo.

f3. Il personale turnista in servizio nella fascia orario comprendente la pausa pranzo, ancorchè parzialmente, ha diritto alla fruizione del buono pasto. Medesimo trattamento spetta al personale turnista con orario ricadente, ancorchè parzialmente, nella fascia oraria 19-21.

L'indennità di turno è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione di servizio in turno (art. 3, comma 7 CCRL)

### **G) *Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo (art.5 CCRL 2016-2018)***

g1. Al dipendente che per particolari e motivate esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale o presta attività in giorno festivo infrasettimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria, con diritto al riposo compensativo, se la prestazione lavorativa è almeno pari alla durata ordinaria dell'orario di servizio, da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

g2. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

g3. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione. (Comma 3 art. 5 CCRL)

g4. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo diurno è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

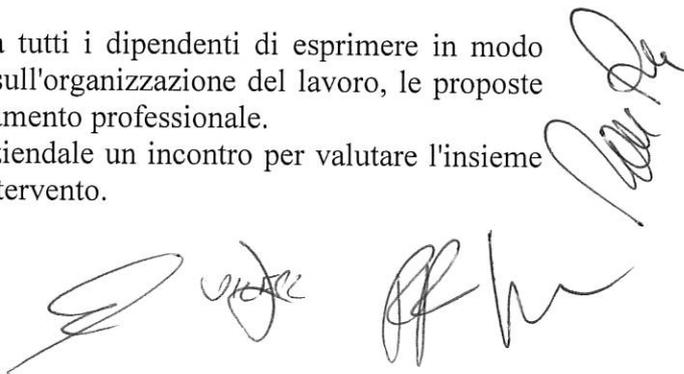
## **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

### **Art. 22 Qualità del lavoro**

1. In relazione agli obiettivi di efficacia ed efficienza dell'azione della Pubblica Amministrazione, al fine di consentire una reale partecipazione di tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro e all'organizzazione degli uffici e all'erogazione dei servizi all'utenza oltre che per valorizzare una organizzazione condivisa del lavoro, sono previste le seguenti iniziative:

- conferenze di servizio organizzate dai responsabili e con il coinvolgimento di tutto il personale;
- raccolta ed analisi delle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro e delle procedure predisposte dai singoli dipendenti o da gruppi di lavoro;
- formulazione di appositi questionari che permettano a tutti i dipendenti di esprimere in modo volontario (salvaguardando l'anonimato), le valutazioni sull'organizzazione del lavoro, le proposte di modificazione, le aspettative di formazione ed aggiornamento professionale.

3. A richiesta di una delle Parti, viene svolto a livello aziendale un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni d'intervento.



### **Art. 23 Salute e sicurezza**

1. L'Ente, almeno due volte l'anno, darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
2. Contestualmente all'informazione di cui al comma 1, l'Ente trasmetterà alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU tutte le informazioni relative a:
  - infortuni sul lavoro;
  - malattie professionali;
3. L'Ente provvederà ad adeguare, se necessario, il regolamento sul vestiario e sui presidi di sicurezza da fornire al personale.

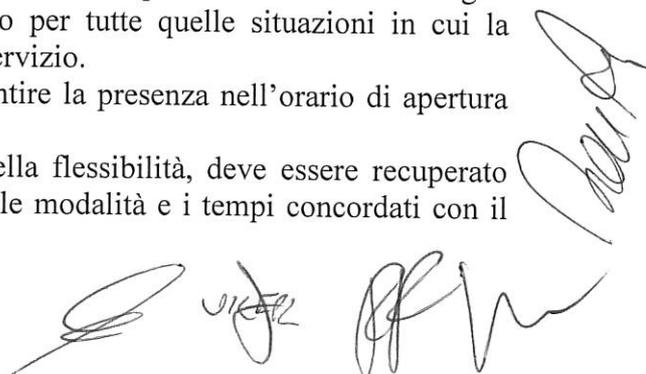
## **ORARIO**

### **Art. 24 Orario di lavoro**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, fatta salva la possibilità di articolazione su 35 ore settimanali per il personale turnista o che adotta una programmazione plurisettimanale. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni o sei giorni lavorativi.
2. Nel rispetto di quanto previsto dal precedente comma, possono pertanto essere adottate le sottoindicate tipologie di orario:
  - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 26;
  - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 3 CCRL 15/10/2018;
  - c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali purché nel lasso di tempo individuato la media oraria corrisponda alle 36 ore settimanali.
3. E' comunque possibile, se compatibile con l'esigenza del servizio, la contemporanea utilizzazione delle tipologie di cui al comma 2.
4. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
5. Eventuali eccedenze di orario non derivanti e/o rientranti nel lavoro straordinario sono considerate come prestazioni a credito del dipendente che vanno recuperate.

### **Art. 25 Orario di lavoro flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, viene introdotto l'orario flessibile giornaliero che consiste nell'individuazione di fasce temporali di 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.
2. In applicazione del comma 1 viene istituita la flessibilità dell'orario di lavoro nella misura di 30 minuti.
3. Dalla flessibilità è escluso il personale operante in servizi che prevedano orari fissi legati all'utenza, orari in cui l'attività viene svolta in squadra o per tutte quelle situazioni in cui la flessibilità di orario non sia compatibile con le esigenze di servizio.
4. Il personale che fruisce della flessibilità è tenuto a garantire la presenza nell'orario di apertura degli uffici al pubblico.
5. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il



dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 28, ovvero sarà recuperato entro la metà del mese successivo.

6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

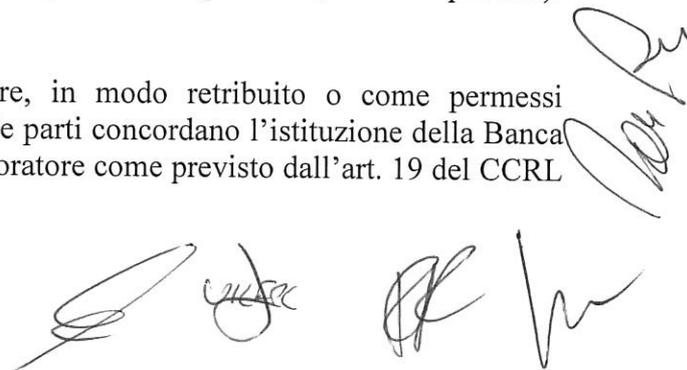
- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 53 CCRL 1.8.2002 e art. 10 CCRL 6.5.2008;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
- siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

### **Art. 26 Orario di lavoro straordinario**

1. Annualmente, entro il mese di febbraio l'Ufficio preposto comunica alla parte sindacale, nell'ambito della costituzione del fondo, l'importo destinato al lavoro straordinario.
2. L'Ufficio preposto contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede in linea di massima, sentite le PP.OO. alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici.
3. L'Ente si impegna a fornire entro il mese di settembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore da liquidarsi, quelle liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Fermo restando la titolarità del dipendente al pagamento dello straordinario, è facoltà del dipendente chiederne il recupero.
6. E' confermato il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario.
7. Alle risorse di cui al comma 1, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).
8. Le P.O., nel corso dell'anno, monitorano le ore di straordinario a propria disposizione per il personale dipendente e se hanno una ragionevole certezza di non utilizzo delle stesse, possono cederle ad altre P.O.
9. Si conviene che le prestazioni di lavoro straordinario vengano liquidate almeno semestralmente (nel mese di agosto per il primo semestre e entro il mese di marzo dell'anno successivo per il 2° semestre) su rendicontazione fornita dalla P.O. competente (nome del dipendente, ore da liquidarsi).

### **Art. 27 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, le parti concordano l'istituzione della Banca delle Ore, con un conto individuale per ogni singolo lavoratore come previsto dall'art. 19 del CCRL 01.08.2002.



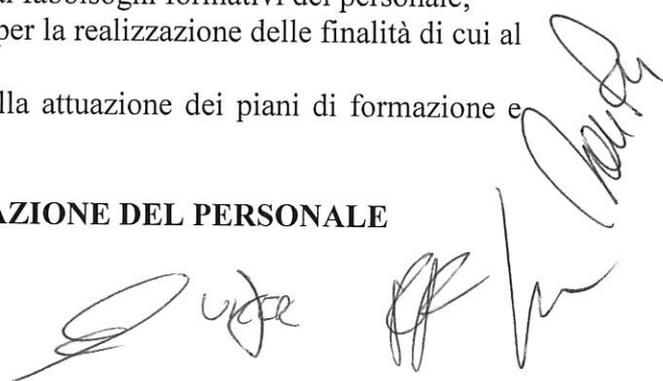
2. Nel conto confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario debitamente autorizzate, fino ad un massimo di 15 ore-anno pro capite.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore in retribuzione o come permessi compensativi per motivi personali o familiari o anche per le proprie attività formative.
4. Ciascun dipendente, entro la data del 30 novembre di ciascun anno, dovrà comunicare all'Amministrazione se intende utilizzare le ore accantonate come permessi compensativi oppure se ne richiede il pagamento. In caso di assenza o ritardata comunicazione, le ore accantonate potranno essere fruite solo come riposi compensativi.
5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo.

## **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

### **Art. 28 Destinatari e processi della formazione**

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie dell'Ente da destinare alla formazione.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, anche in collegamento con le progressioni economiche.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate a copertura di tutti i costi diretti ed indiretti, compreso il pagamento dello straordinario.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti, con imputazione della spesa allo stanziamento di cui al comma 1.
8. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
9. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
10. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non superiore a quella consentita dalle norme vigenti in materia, attivando se possibile anche canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
  - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
  - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
  - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.

## **SISTEMA ORGANIZZATIVO E VALUTAZIONE DEL PERSONALE**



### **Art. 29 Livelli di efficienza e produttività dei servizi**

1. Il sistema organizzativo, al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, deve essere coerente con i seguenti principi:

- a) i dirigenti/titolari di posizione organizzativa conformano le loro decisioni in materia di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro per dar corpo ad un'ottimale attuazione del ciclo della gestione della prestazione;
- b) il coinvolgimento dei soggetti interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo;
- c) la condivisione, nel rispetto dei ruoli e competenze, è presupposto indispensabile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;
- d) i risultati dell'azione di uno dei soggetti interessati (amministrazione, struttura operativa, utenti) non devono essere a discapito dei risultati degli altri soggetti coinvolti; cioè?
- e) la valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della performance che si basa su dati oggettivi, quantificabili e verificabili, per quanto riguarda la produzione e su metodologie "di servizio" per quanto riguarda la valutazione dell'apporto individuale.

2. Nel contesto sopra descritto deve trovare adeguata collocazione il "benessere" organizzativo.

### **Art. 30 Erogazione premio di produttività**

1. i compensi (individuali e collettivi) correlati alla performance vengono erogati, successivamente alla procedura di misurazione e valutazione stabilita dal sistema vigente, con la busta paga del mese di GIUGNO dell'anno solare successivo a quello di riferimento;

2. in ogni caso la liquidazione della retribuzione di risultato a favore del Segretario Comunale, dei Dirigenti e/o titolari di Posizione organizzativa, non può precedere cronologicamente la liquidazione dei compensi (individuali e collettivi) correlati alla performance;

3. La disposizione di cui al precedente comma ha natura perentoria.

## **DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

### **Art. 31 Previdenza complementare**

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

### **Art. 32 Tempo di viaggio**

Qualora ai fini dell'espletamento delle prestazioni lavorative sia necessario utilizzare un mezzo di trasporto, il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa per tutto il personale dipendente.

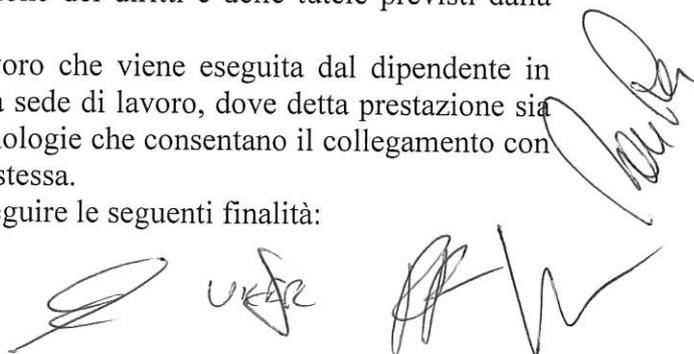
### **Art. 33 Telelavoro**

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

3. Il telelavoro si caratterizza per la prestazione di lavoro che viene eseguita dal dipendente in qualsiasi luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della sede di lavoro, dove detta prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie che consentano il collegamento con l'Amministrazione ed eventualmente con gli utenti della stessa.

4. Attraverso l'istituto del telelavoro, l'Ente intende perseguire le seguenti finalità:



- a) introdurre modalità di organizzazione del lavoro volte a favorire una migliore conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale e di relazione;
- b) realizzare le economie di gestione derivanti dalla riduzione dei costi fissi di gestione delle sedi di lavoro e del lavoro in sede;
- c) dare la possibilità al dipendente che ne faccia richiesta o che sia disponibile a svolgere attività telelavorabili di prestare il proprio lavoro con modalità innovative e flessibili e, al tempo stesso, tali da salvaguardare comunque il sistema delle relazioni personali e collettive proprie del suo contesto lavorativo;
- d) sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;
- e) facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti in condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea.
5. Il personale coinvolto nel progetto di telelavoro non può superare il 10% dell'organico impegnato nei servizi rivolti esclusivamente all'Ente, al suo interno, per il suo stesso funzionamento.
6. Il dipendente interessato al telelavoro trasmette specifica richiesta scritta al proprio responsabile di servizio, che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.
7. Nel caso in cui le richieste di attivazione del telelavoro siano superiori al tetto di cui al comma 5, avranno precedenza i lavoratori in possesso dei seguenti requisiti:
- figli minori
  - disabili conviventi
  - distanza casa-lavoro
8. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di telelavoro dandone specifica motivazione.
9. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il dirigente responsabile.
10. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente.

#### **Art. 34 Buono pasto Servizio mensa**

L'AC provvede a fornire servizio sostitutivo mensa ai dipendenti mediante convenzione con esercizi pubblici situati nel territorio comunale.

1. L'Amministrazione provvede a garantire al personale dipendente un buono pasto cartaceo del valore nominale di € 7.00, del quale 2/3 del valore a carico dell'Ente e 1/3 a carico del dipendente.
2. I dipendenti hanno titolo ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni previste dai vigenti CCRL e dal presente CCDI.
3. Qualora ne ricorrano i presupposti al dipendente sono riconosciuti due buoni pasto al giorno.
4. Le parti concordano sulla piena applicabilità di quanto disposto dal Ministero dello Sviluppo Economico con decreto n. 122 del 7 giugno 2017.

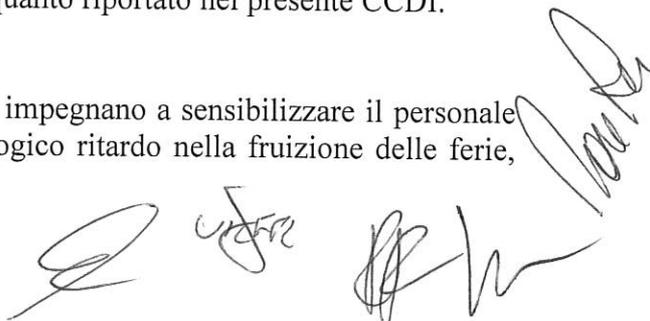
### **DISPOSIZIONI FINALI**

#### **Art. 35 Disapplicazioni**

1. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto, ai sensi dell'art. 72, c.1, del d.lgs. n.165/2001, cessano di produrre effetti e sono quindi inapplicabili le disposizioni dei contratti collettivi decentrati integrativi, aziendali o territoriali, ovvero eventuali disposizioni regolamentari, degli enti cui il presente contratto si applica qualora in contrasto con quanto riportato nel presente CCDI.

#### **Art. 36 Ferie**

1. Le parti, ognuna per quanto di rispettiva competenza, si impegnano a sensibilizzare il personale affinché non sussistano o permangano condizioni di patologico ritardo nella fruizione delle ferie,



rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, e a promuovere la definizione concordata di puntuali piani di rientro, in presenza di dette condizioni.

**Art. 37 Norma finale**

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro la cui applicazione è cogente e vincolante.
2. Copia del presente CCDI è distribuito a cura e spese dell'Ente ad ogni dipendente.

The image shows three handwritten signatures in black ink, arranged vertically on the right side of the page. The top signature is a stylized, cursive mark. The middle signature is more legible, appearing to be 'P. M.'. The bottom signature is also cursive and less distinct.