

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Pioraco  
per gli anni 2020/2021/2022 (triennio)

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. (oppure trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I.) ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. \_\_\_ del \_\_\_\_\_, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_ ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica:

- ♦ Dott. Sacchi Alessio - ViceSegretario comunale – Presidente;
- ♦ Dott.ssa Marsili Chiara – Resp. Ufficio Servizi Finanziari e Amministrativo – Componente
- ♦ Dott. Cicconi Matteo – Resp. Ufficio Tecnico e Resp. Servizio Polizia Locale – Componente;

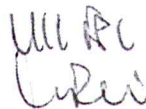
e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:


- \* UIL-FPL: Maurizio Piccioni
- \* CISL: Alessandro Moretti
- \* CGIL: Andrea Coppari

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona del geom. Fabio Pediconi

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Pioraco, e relativi allegati (criteri per progressioni economiche orizzontali; schema di costituzione del fondo 2020; schema di utilizzo del fondo 2020)

  
CISL FP

  
RSCU

FP CGIL  


Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

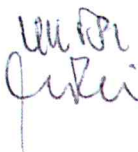
1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Pioraco, ivi compreso il personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente, e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso specifico avviso e integrale pubblicazione sul sito istituzionale.
4. La sua durata è triennale salvo:
  - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. 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 si rinvia alla contrattazione nazionale e al vigente CCNL Funzioni Locali.
6. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o via pec, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
7. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

RELAZIONI SINDACALI

Art. 2  
Principi

1. Le parti convengono sulla importanza del sistema delle relazioni sindacali nel Comune di Pioraco con l'obiettivo di favorire soluzioni condivise nell'interesse dell'Ente, delle lavoratrici

  
CISL fo

  
Uil fo

FP CGIL  

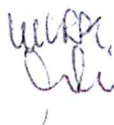

e dei lavoratori. Le parti ritengono un valore aggiunto il processo di partecipazione e di costruzione delle scelte strategiche dell'Ente che si riflettono sulla qualità della vita dei cittadini, delle lavoratrici e dei lavoratori. Il processo di partecipazione è dinamico e rispettoso delle reciproche prerogative di autonomia e di responsabilità. Il confronto fra le parti consente a ciascuna di queste di mettere in gioco esperienze e proposte diverse che, in un corretto punto di equilibrio, possono rappresentare un proficuo avanzamento del modello delle relazioni sindacali anche in ambiti diversi da quelli strettamente indicati dal C.C.N.L.. In questo contesto l'Ente punta a valorizzare il ruolo e il protagonismo delle rappresentanze delle lavoratrici e dei lavoratori riconoscendo l'importanza della contrattazione e del confronto sindacale comunque denominato.

2. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo fa inoltre riferimento ai necessari principi di correttezza, buona fede e trasparenza, nonché di collaborazione, flessibilità e disponibilità al confronto, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti, quali principi fondanti delle relazioni sindacali.
3. L'Amministrazione, esercitando il potere di controllo e verifica nei confronti della dirigenza, si impegna a garantire il pieno rispetto degli accordi sottoscritti con la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto.

<b>Articolo 3</b> <b>Relazioni sindacali: modalità di esercizio</b>
------------------------------------------------------------------------

1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli:
  - Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa
  - Partecipazione
  - Informazionecosì come definita nel CCNL 21.05.2018 e ss.mm.ii.
2. In riferimento ai suddetti modelli relazionali il confronto con la parte sindacale avviene previa convocazione scritta (tramite posta elettronica) da parte dell'Amministrazione di norma con preavviso di 7 giorni. Il confronto e la successiva convocazione può essere anche richiesta dalla parte sindacale. La data e l'orario degli incontri sono, di norma, preventivamente concordati tra le parti.
3. Gli argomenti all'ordine del giorno vengono proposti dalle parti e l'ordine di priorità nella discussione è determinato sulla base dell'importanza e dell'urgenza degli stessi. Il materiale oggetto di confronto dovrà essere fornito (tramite posta elettronica) da ciascuna delle parti, preventivamente all'incontro ed in allegato alla convocazione.
4. Di ogni seduta della delegazione trattante o di incontro verrà redatto apposito verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.
5. Tutti gli accordi (verbali di confronto, contratti decentrati e verbali di mancato accordo) saranno forniti in copia, tramite consegna a mano o tramite posta elettronica, a tutti i soggetti firmatari.
6. L'attività sindacale svolta all'interno dell'Ente dai componenti la R.S.U. e dalle OO.SS. verrà espletata secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del

  
Ciscfp



FP CGIL  


04.12.2017 e ss.mm.ii., secondo quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di comparto oltre che dalle disposizioni della Legge 300/1970.

7. Su richiesta di una delle parti, è prevista la possibilità di costituire un tavolo di trattativa comune con la R.S.U. e le OO.SS. della dirigenza su argomenti specifici che interessano entrambe le aree contrattuali (comparto e dirigenza).

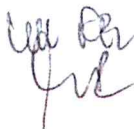
#### Articolo 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, Delibere di Giunta o Consiglio, Ordinanze e Determinazioni dirigenziali da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla compiutamente.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.05.2018 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono comunque oggetto di informazione tutti gli atti di valenza generale a carattere finanziario, nonché concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane per i quali non siano previste le procedure di cui al comma 4.

#### Articolo 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni (lavorativi) dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche singolarmente della RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'ente,

  
Cislfp



FP CGIC  


contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

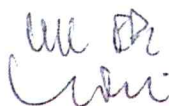
3. La convocazione avviene, di norma, entro 7 giorni dalla richiesta di confronto previo accordo con le parti della data ed orario di convocazione.
4. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance
  - c) l'individuazione dei profili professionali;
  - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
  - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 comprese le modalità per lo svolgimento e il mantenimento di detti servizi in gestione ad altri soggetti tramite gare d'appalto, convenzioni o trasferimento di funzioni;
  - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
  - h) i criteri generali di priorità per la mobilità interna e tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
  - i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative comprese le attività collegate al cambio di profilo professionale dei lavoratori nell'ambito di processi di riqualificazione;
  - l) gli andamenti occupazionali ed in particolare i piani di fabbisogno del personale;
  - m) rideterminazione dell'orario dell'attività didattica per il personale delle scuole dell'infanzia;
  - n) determinazione dell'orario annuale delle attività integrative per il personale delle scuole dell'infanzia e dei nidi;
  - o) le modalità attuative del calendario scolastico per il personale delle scuole dell'infanzia e dei nidi;
  - p) la definizione di attività ulteriori, rispetto a quelle definite nell'ambito del calendario scolastico di cui alla lettera precedente;
  - q) la definizione delle condizioni e delle modalità ottimali per l'erogazione dei servizi scolastico educativi.


**Articolo 6**  
**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 CCNL 2016 - 2018, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.

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

  
CISC FP



FP CGIL  


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 integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
- d) adotta il regolamento che ne disciplina il funzionamento;
- e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento ad eventuali elevati tassi di assenza.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

6. Stanti le dimensioni dell'Ente le parti si impegnano a proporre la costituzione dell'Organismo paritetico di cui al presente articolo in forma associata, sulla base di quanto previsto dall'articolo 9, del CCNL (Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale).

Articolo 7

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

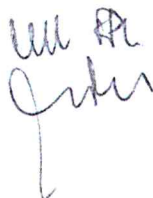
1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 - 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- a) la RSU;
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL, accreditati come previsto dalla vigente normativa contrattuale.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono individuati e designati dall'Ente in conformità del CCNL 21.05.2018 e la loro designazione è comunicata tempestivamente alla parte sindacale.

  
Cisl FP



FP CGIL  


4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 CCNL 21/05/2018 tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018 entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (disagio, esposizione a rischi, attività dannose per la salute ed il maneggio valori);

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018 entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 comma 1 CCNL 21/05/2018;

j) la correlazione tra i compensi previsti dall'art. 18 comma 1, lett. h) del CCNL 21/05/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL 21/05/2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese;

ll) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4 del CCNL 21/05/2018, in merito rispettivamente nell'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

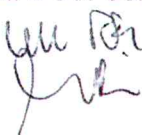
n) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53 comma 2 del CCNL 21/05/2018;

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;

p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL 21/05/2018

  
CSCFP



FP CGIC  


- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 21/05/2018, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione;
- x) la definizione degli incentivi economici per attività ulteriori al di fuori del calendario scolastico;
- y) individuazione delle situazioni personali e familiari dell'art. 23 comma 8 che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.

5. Ogniqualevolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

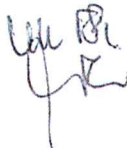
#### Art. 8

#### Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 21.05.2018. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lettera a) del citato comma 4, devono essere negoziati con cadenza annuale e comunque l'avvio della contrattazione deve avvenire annualmente norma entro il 01 marzo.

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo,

  
CISEFP



FP CGIL  




fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45 in questione, per un totale di 90 giorni.

3. Sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

5. L'Ente è tenuto a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5 dell'art. 8 del CCNL 21.05.2018, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica. Contestualmente ne fornisce informativa completa alla parte sindacale.

#### Art. 9

#### Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Nel rispetto dei principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo.

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

3. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 8, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 21/05/2018, allegando il verbale del mancato accordo.

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

  
CiscFP



FP CGIL  


Art. 10  
Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 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 e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, 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.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 11  
Area delle posizioni organizzative

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
  - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi od ordiniprofessionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art.14 del CCNL 21/05/2018.
3. *Nel caso in cui siano privi di posizione di categoria D, la presente disciplina si applica presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B.*

Art. 12  
Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti per un periodo massimo di 3 anni con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

  
CISE FP



FP CGL  


2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene 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. Analogamente l'Ente procede nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, lett. a) e b) del CCNL 21/05/2018, al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D.

3. 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.

4. 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 previsto dall'articolo 14. La valutazione positiva dà titolo anche alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art.14. L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dall'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 comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art.14 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

#### Art. 13

#### Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa di cui all'articolo 14.

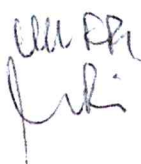
3. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti ai sensi dell'articolo 14.

4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo definito dall'articolo 14.

#### Art. 14

#### Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

  
CSCfp



FP CGIL  


1. Nell'attribuzione dell'indennità di posizione l'Ente terrà conto della seguente graduazione:
  - titolare di posizione organizzativa in struttura semplice;
  - titolare di posizione organizzativa in struttura complessa;
  - titolare di posizione organizzativa in struttura semplice con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali;
  - titolare di posizione organizzativa in struttura complessa con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali;
  - titolare di posizione organizzativa in struttura e ruolo complessi con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali implicanti l'iscrizione ad albi professionali specifici.
  
2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato sarà determinata annualmente in sede di distribuzione del Fondo di sviluppo per le politiche del personale e comunque non potrà essere inferiore al 15 % del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative.
  
3. Nell'attribuzione dell'indennità di risultato l'Ente terrà conto dei criteri previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance approvato in forma associata. La somma totale degli importi massimi di indennità di risultato, moltiplicati per ciascuna tipologia di P.O., non può essere comunque mai superiore all'importo di cui al comma 2.  
Il risultato raggiunto è valutato in centesimi dall'organo preposto alla valutazione e il raggiungimento del 100% del risultato dà diritto alle suddette quote massime.
  
4. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore spetterà una maggiorazione dell'importo dell'indennità di posizione goduta sulla base dell'ulteriore incarico ad interim quantificato così come segue:
  - ulteriore incarico di posizione organizzativa in struttura semplice: +15%
  - ulteriore incarico di posizione organizzativa in struttura complessa: +17%
  - ulteriore incarico di posizione organizzativa in struttura semplice con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: +21%
  - ulteriore incarico di posizione organizzativa in struttura complessa con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: +23%
  - ulteriore incarico di posizione organizzativa in struttura e ruolo complessi con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali implicanti l'iscrizione ad albi professionali specifici: +25%

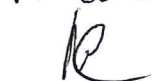
**Art. 15**

**Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa**

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ed ove ne ricorrano i presupposti sulla base della contrattazione nazionale ed integrativa specifica per ogni singolo istituto che segue, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
  - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
  - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;

  
Cisefp



FP CGIL  


c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL 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 CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL 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:

g.1) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;

g.2) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;

g.3) 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;

g.4) 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. 16

#### Progressione economica all'interno della categoria

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2020, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.05.2018, è destinata una percentuale pari al 3 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste dal presente articolo). Tale percentuale è pari ad euro 1.200,00.

2. Le parti danno atto che:

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

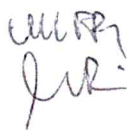
i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;

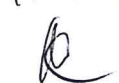
ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;

iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;

iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;

  
CISEP



FP CGL  


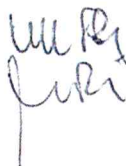
- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.05.2018;
  - c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza;
  - d) il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
3. L'allegato A al presente contratto disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2020/2022 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.

## RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 17 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. Ai sensi di quanto statuito dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi a carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2. Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto.
4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, 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;
  - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite;
  - c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto.
5. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

  
CISEFP



FP CGIL  


6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

7. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti, al fine del recupero delle energie psicofisiche e della consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL 2006. Il lavoro giornaliero superiore alla sei ore, può non essere interrotto dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge salvo quanto previsto dall'art. 22 del presente CCDI ("pausa").

8. Le articolazioni dell'orario di lavoro saranno determinate con successivo atto, ai sensi del comma 1 del presente articolo. Gli attuali regolamenti e atti comunque vigenti in materia, qualora divenuti incompatibili con le disposizioni intervenute, saranno oggetto di modifica e/o integrazione entro sei mesi dalla stipula del presente CCDI, previo confronto con la parte sindacale. Le parti si adopereranno comunque per trovare un accordo sulla specifica tematica.

Art. 18  
Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, di norma entro il 31 gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore pari all'80% del totale, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone contestuale comunicazione alle OO.SS. e alla RSU. L'ulteriore 20% del Fondo straordinario verrà eventualmente assegnato alle aree/servizi entro il 30 settembre anche in relazione ad esigenze sopravvenute.

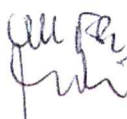
3. L'Ente fornisce entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi/aree, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare 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/area cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa. E' diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate (in caso di recupero spetta la maggiorazione prevista dall'art.38 CCNL 2000).

5. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per alimentare ulteriormente il fondo delle risorse decentrate con destinazione alla performance/produttività.

6. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari

  
CISE FP

  
FP

FP CGIL  


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.). Tali risorse aggiuntive non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente e non concorrono ai limiti di esso.

7. Laddove il risparmio dal Fondo per il lavoro straordinario sia accertato per due anni consecutivi va portato (nel suo valore medio) direttamente ad incremento stabile del Fondo parte fissa dell'anni immediatamente seguente.

#### Art. 19 Turnazioni

1. L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali particolarmente con riferimento all'attuazione di gestioni associate dei servizi, può 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, comunque oggetto di confronto tra l'Ente e la parte sindacale.

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

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

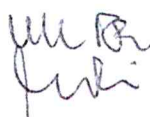
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

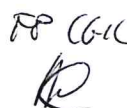
5. Al personale turnista è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6:00 e le 22:00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

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.

  
C. C. P.

  
P. P.

  
P. P.



6. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 15 del mese della turnazione programmata per il mese successivo.

**Art. 20**  
**Orario Multiperiodale**

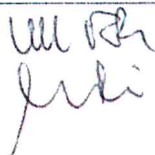
1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.


**Art. 21**  
**Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.09.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art.13 del CCNL del 09.05.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 23 (orario di lavoro flessibile).
2. La durata della pausa sarà al massimo di 60 minuti.
3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
  - personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - personale direttamente portatore di handicap o che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.
5. Può essere autorizzata una pausa non inferiore ai 10 minuti anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. In quel caso la pausa di cui al comma 1 può essere goduta al termine del turno di lavoro purché essa intervenga prima di ulteriori 6 ore.

**Art. 22**  
**Orario di lavoro flessibile**

  
C.R.P.

  
F.L.I.

FP CGIC  


1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità di una (1) ora in entrata e di una (1) ora in uscita. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile dell'Area competente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 24 ovvero sarà recuperato entro il mese successivo.

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

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- sonodirettamente portatore di handicap o che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

**Art. 23  
Banca delle Ore**

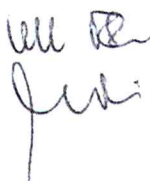
1. È istituita la banca delle ore del Comune di Pioraco con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.


2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario per un numero massimo da concordarsi in sede di contrattazione decentrata parte economica, al fini di verificarne la compatibilità con la capienza del Fondo per lo straordinario, che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi (sia in ore che a giornate intere) per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 23 del presente CCDI.

**Art. 24  
Ferie, recupero festività soppresses e festività del santo patrono**

  
Ciscfp



FP CGIC  


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

2. L'ente, sentite adeguatamente le necessità e le richieste dei dipendenti, pianifica le ferie degli stessi al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:

•il godimento di almeno due settimane continuative 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 fruita delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.

**Art. 25**  
**Festività infrasettimanali**

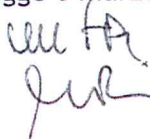
In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 14.09.2000, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista e non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.


**Art. 26**  
**Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi**

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi per i seguenti casi da documentare debitamente e con le seguenti modalità:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruita entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
- per particolari motivi personali o familiari di cui all'art.32 del CCNL 21.05.2018 (18 ore annuali).
- per assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici di cui all'art.35 del CCNL 21.05.2018 (18 ore annuali).
- tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili(una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso);
- permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi

  
CSCFP



FP CGIC  


di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al presente punto, comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.)

2. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue: la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.


3. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.

4. Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al comma 3, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.

5. Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione

  
C. S. P.

  
L. R. P.

FP CGIC  


delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.

6. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno: per la concessione dei permessi di cui al presente comma, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.

7. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. Per la concessione di tali congedi, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

#### Art. 27

#### Congedi per le donne vittime di violenza

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

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

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 21.05.2018.

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.

  
CISCF

  
Fusi

FP CGIC  


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 21.05.2018.

**Art. 28**  
**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. 29**  
**Formazione ed aggiornamento professionale del personale**

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. 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.
3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
  - a) valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
  - a) assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - b) garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

  
Cisefr



FP CGCL  


- c) favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
  - d) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo;
  - e) nell'ipotesi di cambio di profilo professionale la relativa formazione è obbligatoria
  - f) avvicendamenti derivanti dall'attuazione del Piano Triennale dell'Anti Corruzione
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art.4 CCNL 21.5.2018ivi compreso il rendiconto dell'attività formativa ed i costi ad essa destinati relativi all'anno precedente. *L'organismo paritetico per l'innovazione nelle modalità previste dall'art. 10 e la delegazione di parte sindacale nelle modalità previste dall'art. 8 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 21.05.2018 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. 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.
  9. Le amministrazioni individuano 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. Le amministrazioni curano, 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.

## TEMPO DETERMINATO, SOMMINISTRAZIONE E TEMPO PAZIALE

Art. 30



CGIC



FP CGIC  
R

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

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente, nazionale e decentrata, per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Art. 31

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento (%) della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di documentate situazioni familiari.

2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.

3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:

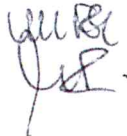
- a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
- b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.


4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;

  
C.R.F.



FP CGIL  




- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.

7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time. Resta ferma la possibilità dell'Amministrazione di procedere alla trasformazione del rapporto a tempo pieno o di incremento orario anche prima del decorso del suddetto triennio, nel rispetto di pari opportunità tra il personale part-time.

AA  
Cisl Fe

Alle RA  
Lr

PP CGIL  
R

## SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

### Art. 32 rinvio disciplina a successiva contrattazione

1. In considerazione del fatto che ad oggi nella dotazione organica dell'Unione Montana non sono inquadrate unità di personale a tempo indeterminato con funzioni di agente di Polizia Locale, non si ritiene necessario disciplinare gli istituti relativi alla Polizia Locale, rinviando eventualmente tale disciplina a successiva contrattazione.

## RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

### Art. 33 Determinazione concordata della sanzione

1. L'Ufficio procedimenti disciplinari 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

  
Cu Rp

  
Cu Rp

  
FP CG-IL

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.

## TRATTAMENTO ECONOMICO

### *Art.34 Criteri generali*

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) che vanno a costituire il "fondo risorse decentrate", sono ripartite, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli Organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Con il presente articolo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori correlati alle condizioni di lavoro, alle specifiche responsabilità ed alle ulteriori specifiche responsabilità, di seguito definiti "indennità".


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


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

5. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile incaricato della posizione organizzativa.

6. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, ecc...

  
CIRFO

Ull FPI  


PP CGIC  


7. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

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

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

Art. 35

Elementi di utilizzo

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:

- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004;
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 05.10.2001;
- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 06.07.1995.


Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del C.C.N.L. 21.05.2018 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
- d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018;
- e) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- f) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 21.05.2018;

  
C. S. P.

  
M. R.

FP CGIL  


- g) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 21.05.2018 ;
- h) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- i) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- j) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21.05.2018, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018, ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- l) nuove progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

## Capo II

### Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse

#### Art. 36

#### Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. L'incentivazione della performance dei dipendenti deve realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito, all'impegno e all'apporto individuale, tenendo in considerazione i seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse – attraverso il sistema di misurazione e valutazione delle performance – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero dal percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
    - programmazione / pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
    - programmazione operativa e gestionale;
    - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
    - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi / risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;

  
Cisc fo



FP (6-11)  


- monitoraggio e confronto periodico;
- verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
- controlli e validazione sui risultati;
- conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
- esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la performance organizzativa ed individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:

- raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti;
- qualità della prestazione e comportamento professionale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applicherà a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

2. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa ed individuale concorrono tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente, valutati positivamente. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione-lavoro o tramite contratto di somministrazione.

3. Le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai Responsabili di settore dell'Ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti e secondo i criteri contenuti nel sistema permanente di valutazione. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance approvato dai competenti organi dell'Amministrazione.

4. I premi relativi alla performance organizzativa verranno erogati solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente, definiti nel Piano della Performance; i premi relativi alla performance individuale sono collegati al punteggio ottenuto nelle schede di valutazione, a conclusione del processo di valutazione, come sarà previsto nel sistema di valutazione della performance.

5. Come da direttive dell'Organo politico, si prende atto delle seguenti percentuali di ripartizione delle risorse destinate alla performance:

- performance organizzativa : 50% delle risorse disponibili;
- performance individuale : 50% delle risorse disponibili;

6. Dette percentuali, con delibera di indirizzo dell'organo politico, potranno subire variazioni nel corso del triennio.

7. Almeno il 30% delle risorse variabili, come calcolate ai sensi dell'art. 68, comma 3, del CCNL 21.05.2018, vanno destinate alla performance individuale.

8. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse possono essere destinati trattamenti accessori al personale, se finanziati ai sensi dell'art. 67, comma 5, lettera b) del CCNL 21.05.2018, per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti.

9. I compensi di cui al comma 8 sono erogati a consuntivo in relazione al grado di partecipazione quali-quantitativa al progetto, determinato dal Responsabile di posizione organizzativa di ogni settore interessato e previa verifica da parte del nucleo di valutazione della realizzazione del progetto o raggiungimento dell'obiettivo.

  
C. S. F. P.

  
P. S. P.

FP CGC  


*Art. 37*

*Differenziazione del premio individuale*

1. Per l'attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.05.2018, ai fini della differenziazione del premio individuale, si rinvia alla contrattazione decentrata annuale dell'Ente.

*Art. 43*

*Indennità condizioni di lavoro*

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. 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;
- 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;
- 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;

A specificazione di quanto previsto si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestatato nell'arco dell'anno.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento: pertanto tale condizione si ravvisa in un

  
C. Sc. P.

  
C. Sc. P.

  
R.

numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Responsabile del servizio, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, in unica soluzione, in via posticipata.

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

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

A specificazione di quanto previsto, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco dell'anno, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Responsabile del servizio, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, in unica soluzione, in via posticipata.

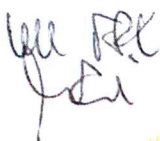
4. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:


- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (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. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

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

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

  
Cisefp



FP CBU  




5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i valori minimi e massimi giornalieri (Euro 1,00 – Euro 10,00): la misura di dette indennità verrà stabilita in sede di contrattazione decentrata.

*Art. 38*

*Indennità per specifiche responsabilità  
(art. 70-quinquies, comma 1, C.C.N.L. 21.05.2018)*

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 1, del C.C.N.L. 21.05.2019, è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000,00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili del Servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

3. L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta a quei dipendenti che, con atto formale del Responsabile del Servizio, risultano assegnatari di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprio del profilo di appartenenza (titolari di unità operative individuate con atti dei Responsabili di P.O.): tale compenso è finalizzato quindi a remunerare le posizioni lavorative maggiormente esposte a specifiche e differenziate responsabilità, rese in modo prevalente e non marginale rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessive.

4. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art.70 quinquies, comma 1, del C.C.N.L.21.05.2018, si stabilisce che per ciascuna categoria di appartenenza il limite massimo per l'indennità in oggetto è di euro 3.000,00.

L'entità di ciascuna indennità viene stabilita in sede di accordo economico annuale.

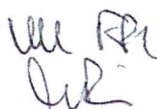
Annualmente l'Ente definisce altresì le specifiche responsabilità oggetto di indennità, tenuto conto che la stessa:


a) viene erogata in unica soluzione, in via posticipata a seguito di formale attestazione da parte del Responsabile del servizio interessato dell'effettivo esercizio delle attività che danno diritto alla corresponsione dell'indennità;

b) può essere soggetta a revisioni, integrazioni e revoca;

c) è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato. In caso di assunzione / cessazione, conferimento o revoca in corso dell'anno deve essere riproporzionata, considerando che il mese di servizio prestato utile è quello lavorato per almeno 15 giorni.

  
Cisfp

  
Jul

FP CGIC  


*Art. 39*

*Indennità per specifiche responsabilità  
(art. 70-quinquies, comma 2, C.C.N.L. 21.05.2018)*

1. Sebbene attualmente tali fattispecie non si applicano alla struttura dell'Unione Montana, ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 2, del C.C.N.L. 21.05.2018, è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
  - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
  - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).
3. Per le funzioni di cui alle lettere a) b) c) d) del comma 1, al personale di questo Ente, compete una indennità annua lorda, come di seguito indicato:
  - € 300,00 per gli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe;
  - € 300,00 ai Responsabili dei Tributi;
  - € 300,00 ai Messi comunali con funzioni di Ufficiale Giudiziario.
4. Le indennità di cui alle lettere a), b), c) e d) al presente articolo non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 24 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che le indennità ivi previste sono annue e verranno erogate in unica soluzione, in via posticipata.

**Capo III**

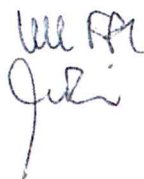
**Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**


*Art. 40*

*Compensi derivanti da norme di legge*

1. L'Ente corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni previste da specifiche disposizioni di legge (ISTAT, censimenti permanenti, ecc.).

  
Cis Fp

  
Fp

  
Fp CGC

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto dagli Enti all'uopo autorizzati sulla base delle norme di legge di riferimento.

*Art. 41*  
*Messi notificatori*

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari all'5% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del responsabile del servizio competente.

## BENESSERE DEL PERSONALE

**Art. 42**  
**Previdenza complementare**


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

**Art. 43**  
**Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare:
  - per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro,
  - per la messa a norma delle apparecchiature degli impianti,
  - per l'analisi e la tutela delle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio,

  
Cisip

  
FP

FP CGIC  


- perdere attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- 3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- 4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- 5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.


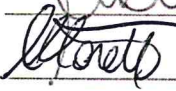
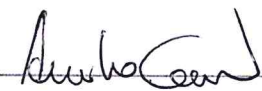
**Art. 44**  
**Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

La Delegazione di parte pubblica:

- ♦ Dott. Sacchi Alessio - \_\_\_\_\_;
- ♦ Dott.ssa Marsili Chiara - \_\_\_\_\_
- ♦ Dott. Cicconi Matteo - \_\_\_\_\_

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- \* UIL-FPL: Maurizio Piccioni  \_\_\_\_\_
- \* CISL: Alessandro Moretti  \_\_\_\_\_
- \* CGIL: Andrea Coppari  \_\_\_\_\_

## ALLEGATO A

### CRITERI PER L'EFFETTUAZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI- DIPENDENTI CATEGORIA A,B, C e D-ANNI 2020/2022

Il presente allegato rappresenta il risultato della procedura di contrattazione finalizzata alla definizione dei criteri generali per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria A, B, C e D negli anni 2020, 2021 e 2022, salvo diversa intesa tra le parti prima della scadenza prevista.

Si procederà ad indire una selezione annualmente riferita ad ognuna delle annualità 2020, 2021, 2022. La decorrenza della progressione economica è da imputare retroattivamente all'anno in cui viene approvato il contratto integrativo decentrato che finanzia la progressione (es. selezione effettuata nel corso del 2021 a valere sulle risorse assegnate dal contratto integrativo stipulato nel 2020, decorrenza: 1 gennaio 2020).

In ciascuna annualità non possono essere effettuate progressioni economiche ad un numero di dipendenti superiore al 50% (arrotondato all'unità superiore) degli aventi diritto.

L'attivazione delle suddette procedure è subordinata alla costituzione del Fondo per le risorse decentrate, successivamente alla quale potrà essere verificata la sostenibilità del numero di posti messi a concorso rispetto alla capienza della parte stabile del Fondo.

Per le selezioni verranno utilizzati i seguenti criteri:

1) Sono valutate le prestazioni erogate attribuendo il punteggio fino ad un massimo di **70 punti** sulla base della media del punteggio individuale acquisito nelle schede di valutazione degli ultimi tre anni;

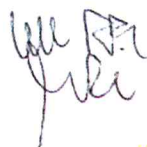
2) Fino ad un massimo di **25 punti** sono attribuiti in funzione dell'esperienza acquisita sino al termine di presentazione delle domande, valutando **1 punto** per ogni 12 mesi di servizio nella posizione economica di appartenenza, **0,5 punti** per ogni anno nella categoria nelle posizioni economiche precedenti all'ultima **0,25 punti** per ogni anno di servizio nelle categorie /posizione economica di accesso inferiore. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio. Sono valutati i servizi prestati presso Pubbliche Amministrazioni di ruolo e non di ruolo. Sono cumulabili più servizi nella stessa categoria anche se discontinui;


3) Fino ad un massimo di **5 punti** sono attribuiti in relazione a corsi di aggiornamento professionale svolti dall'ultima posizione economica orizzontale presentati dai candidati, che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente.

Ai corsi valutabili che si siano conclusi al termine di presentazione della domanda si attribuiscono i seguenti punteggi:

- 0,5 punto per ogni corso con durata pari o superiore a 4 ore con attestato finale;
- 1 punto per ogni corso con durata pari o superiore a 12 ore con attestato finale;
- 1,5 punti per ogni corso con durata pari o superiore a 24 ore con attestato finale.

  
C. R. P.



FP C. R. P.  


Scheda riepilogativa		
1)	Punteggio medio schede valutazione ultimi treanni	(max70punti)
2)	Esperienza acquisita	(max25punti)
3)	Corsi aggiornamento professionale	(max5punti)
<b>Totale</b>		(max 100 punti)

Alla selezione possono partecipare i dipendenti del Comune appartenenti alla Categoria A,B, C e D, che abbiano, alla data della presentazione della domanda, almeno 24 mesi di anzianità di servizio nella posizione economica inferiore, e abbiano conseguito, nelle ultime tre annualità, una valutazione pari ad almeno il 70% del punteggio massimo conseguibile.

Sono esclusi dalla graduatoria i dipendenti che nell'ultimo anno abbiano riportato sanzioni disciplinari che incidono sulla retribuzione.

Verrà affisso all'Albo Pretorio un bando nel quale sarà indicata la data entro la quale dovrà essere presentata la domanda.

Entro 30 giorni successivi a detto termine sarà resa pubblica la graduatoria, formata da apposita Commissione, mediante affissione all'Albo Pretorio e alla bacheca sindacale per 7 giorni consecutivi. Ogni dipendente, presa visione della documentazione relativa alla procedura, entro 7 gg. successivi all'ultimo giorno di pubblicazione all'Albo Pretorio, potrà presentare ricorso interno indirizzato al Segretario Comunale che deciderà unitamente ai componenti R.S.U. ed al Responsabile dell'Unità Organizzativa di appartenenza, prima di attivare le procedure relative all'eventuale contenzioso. La Commissione avrà 7 gg. di tempo per prendere in esame il ricorso e formulare la relativa risposta.

A parità di valutazione sarà data precedenza ai dipendenti appartenenti alla posizione economica più bassa, quindi ai dipendenti più anziani di età.

  
Cisef

  
Jeri

FP CGIL  
