COMUNE DI TEGLIO VENETO

Città Metropolitana di Venezia
Via Roma, 9 - 30025 Teglio Veneto
Tel. 0421706025 – Fax. 0421706802
e-mail: ragioneria@comune.teglioveneto.ve.it

IPOTESI
CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO
2019-2021
(materie riservate alla contrattazione)

UIL-FPL

CISL FP

CGIL-FP

RSU

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 2 Interpretazione autentica

Art. 3 Personale in distacco sindacale

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Obiettivi e strumenti

Art. 5 Assemblee sindacali

Art. 6 Diritti e agibilità sindacali

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art.7 Sicurezza nei luoghi di lavoro

Art.8 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

Art.9 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

Art.10 Produttività miglioramento ed incremento dei servizi

Art.10 bis Differenziazione premio individuale

Art.10 ter Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa

Art.11 Progressione economica orizzontale

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.12 Principi generali

Art.13 Indennità condizioni di lavoro

Art.14 Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies

Art.15 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies

TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art.16 Indennità di servizio esterno. Art.56 quinquies

Art.17 Indennità di funzione Art.56 – sexies

Art.18 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed

iniziative di carattere privato

Art.19 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.20 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge

Art.21 Indennità di turno

Art.22 Lavoro straordinario

Art.23 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Art.24 Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

Art.25 Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale

Art.26 Individuazione delle ragioni che consentono di elevare fino ad ulteriori 6 mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali

Art.27 Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità

Art. 28 Ferie solidali e riposi solidali

Art.29 Welfare integrativo

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art.30 Disposizione finale

ALLEGATI

~~a) Schema di valutazione della performance~~

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo pieno o parziale e/o con contratto di formazione e lavoro, compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale;

2. Esso ha validità triennale a far data dal **1.1.2019**.

3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salva espressa apposizione del termine o individuazione specifica del periodo o disdetta delle parti ovvero diversa disposizione della normativa generale e del Ccnl di riferimento.

4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo di norma entro il 31 marzo di ogni anno. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del PEG e comunque non oltre il 30 giugno.

Art. 2 Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 3 Personale in distacco sindacale

Ai fini della disciplina contenuta nell'art.39 del Ccnl 22.01.2004, il personale in

distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ 7.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione eventualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale. I costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale, non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del CCNQ 7.08.1998 e nella vigente legislazione (art.1 bis del D.L.559/96, convertito in legge 5/97).

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa

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

- informazione;

- confronto;

- organismi paritetici di partecipazione.

4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

5. Per quanto riguarda il modello delle relazioni sindacali e le materie ad esse demandate si rimanda agli art.4,5,6,7,8,9,10 del Ccnl 21.05.2018.

6. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Gli incontri

vengono svolti durante il normale orario di lavoro.

Art. 5 Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Personale con tre giorni di calendario consecutivi, di preavviso rispetto alla data individuata.

3. I Responsabili di Settore trasmettono al Servizio Personale l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento dalla sede di lavoro al luogo di svolgimento dell'assemblea sindacale.

4. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il responsabile del settore.

5. L'amministrazione mette a disposizione i locali, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio.

Art. 6 Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21/05/2018;

2. Le Rsu e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017. L'amministrazione informa periodicamente la RSU e le OO.SS. delle ore residue distinte per tipologia.

3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) al Servizio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art.7 Sicurezza nei luoghi di lavoro ***(art.7 comma 4 lett m CCNL 2018)***

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

4. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.

5. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art.8 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

1. La determinazione annuale del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Quest'ultima invia ai soggetti sindacali aziendali e territoriali il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.

2. Secondo quanto previsto dall'art.67 del CCNL 2016 - 2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. In caso di diminuzione degli stanziamenti relativi alle posizioni organizzative, anche a seguito di nuovi assetti organizzativi, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del fondo risorse decentrate di parte stabile, attraverso gli aumenti a tal fine previsti dal citato art. 67. Nel caso

l'ente intendesse aumentare l'importo delle risorse da destinare alle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura..) è necessario l'accordo con le parti sindacali. ***(art.7 comma 4 lett u CCNL 2018)***

3. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art. 67 del Ccnl 21.05.2018.

Art. 9 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo ***(art.7 comma 4 lett a CCNL 2018)***

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, le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004. 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 CCNL 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) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi: "performance organizzativa" e "performance individuale";

b) indennità di condizioni di lavoro;

c) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;

d) compensi per specifiche responsabilità;

e) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);

f) compensi previsti da disposizioni di legge ivi compresi i compensi Istat;

g) compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;

h) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

i) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al

comma 2 del presente articolo, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 2018 (**parte variabile** *con esclusione delle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco*). La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse, di cui al presente comma, alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo percentuale.

Art.10 Produttività miglioramento ed incremento dei servizi ***(art.7 comma 4 lett b ccnl 2018)***

1. La contrattazione definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

2. Il sistema si basa sulla misurazione e valutazione di due componenti:

a) i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati (*"cosa è stato fatto"*);

b) i comportamenti organizzativi tenuti, ossia le competenze dimostrate nella prestazione (*"come è stato fatto"*).

Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra **"Performance organizzativa"** e **"Performance individuale"** ed indirizzate alla retribuzione della relativa performance .

3. Il Fondo destinato alla produttività del personale non titolare di posizione organizzativa viene suddiviso come segue: .

- **Una quota pari al 70% del fondo è destinata a premiare la performance organizzativa.**
- **Il restante 30% è destinato a premiare la performance individuale.**

4. Modalità di erogazione dei premi collegati alla performance

La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla **performance organizzativa**, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente, dell'area, del settore, del servizio, con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del PEG. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato secondo le tabelle sottostanti:

Indicatori di performance	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Discreto raggiungimento degli obiettivi	Pieno raggiungimento degli obiettivi

Percentuale di raggiungimento degli obiettivi	da 51% a 64,99%	da 65% a 79,99%	da 80 % a 94,99%	da 95% a 100%
Quota percentuale di produttività organizzativa erogata	70%	80%	90%	100%

Le eventuali risorse di performance organizzativa che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio, sono destinate alla performance individuale.

5. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della **performance individuale** si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo. A tal fine, la valutazione si distingue tra i dipendenti che hanno un'indennità di posizione, quindi un trattamento accessorio direttamente collegato al raggiungimento di obiettivi definiti, e i restanti dipendenti che non hanno specifiche responsabilità formalmente assegnate, ma operative. Pertanto, nel caso dei Responsabili in Posizione Organizzativa, la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati avrà come riferimento quanto programmato nel PEG, assunto ai fini della valutazione medesima. Per i restanti dipendenti sarà valutato il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento. In relazione a quanto finora detto, i valutatori di ciascuna Area organizzativa, previo tavolo di confronto con i valutatori delle altre Aree organizzative dell'Ente, in sede di Organismo di Valutazione, stabiliscono le modalità affinché nell'attribuzione dei punteggi si assicuri il principio dell'omogeneità di valutazione tra le aree.

6. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a: infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, permessi legge 104/92, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, congedi per le donne vittime di violenza, godimento di "permessi e ferie solidali".

7. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato concorre

agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

8. La performance individuale verrà distribuita secondo le schede di valutazione predisposte dall'Ente.

9. La scheda di valutazione viene consegnata ai dipendenti i quali, entro il termine di 7 giorni, possono formulare richiesta di riesame. In tal caso l'Organismo di Valutazione, ODV, convoca il dipendente interessato, con l'eventuale assistenza di un procuratore e/o rappresentante dell'organizzazione sindacale cui il dipendente conferisce mandato, entro 7 giorni dalla richiesta. L'ODV decide entro 10 giorni dando espressa comunicazione al ricorrente.

Art. 10 bis - Differenziazione premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art.68 comma 2 lett b) del CCNL 21.05.2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. *La metodologia si articola nelle seguenti fasi:*

   a) *definizione, in sede di contrattazione integrativa decentrata, dell'entità delle risorse destinate alla performance individuale;*

   b) *calcolo del valore medio teorico del premio di performance individuale (risorse destinate alla performance individuale diviso numero dei dipendenti valutati ai fini della stessa);*

   c) *quantificazione della maggiorazione (30% del valore medio teorico del premio performance individuale);*

   d) *valutazione dei dipendenti;*

   e) *attribuzione, al 5% del personale che ha le valutazioni più alte, della maggiorazione;*

Art. 10 ter - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa. ***(art.7 comma 4 lett v ccnl 2018)***

La valutazione avviene con cadenza annuale nell' anno successivo a quello di riferimento. In caso di valutazione negativa, l'incarico di titolare di posizione organizzativa cessa a decorrere dalla data di adozione del provvedimento Sindacale di revoca, determinando contestualmente la perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare (in tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del

profilo di appartenenza). Il punteggio attribuito a ciascun titolare di posizione organizzativa, a consuntivo delle funzioni e dell'attività svolta nel corso dell'anno considerato, è determinato in funzione, principalmente dei risultati conseguiti in riferimento agli obiettivi assegnati nel PEG.

2. La modalità di valutazione tende a privilegiare l'effettivo conseguimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati all'atto del conferimento dell'incarico di titolarità e successivamente all'atto dell'assegnazione degli obiettivi assegnati nel PEG.

Art. 11 Progressione economica orizzontale ***(art.7 comma 4 lett c ccnl 2018)***

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

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato.

3. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo possono destinare una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.

4. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

6. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo intercorrente dall'ultima posizione economica acquisita, che si misura attribuendo un punteggio per ogni anno o frazione di anno trascorso dall'ultima posizione economica. Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO sia rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.

Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato avvero si

debba valutare del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

7. Ai fini dell'accesso alla progressione economica, si stabiliscono i seguenti criteri di valutazione:

- **Esperienza acquisita**: si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno di un Ente locale, ossia anzianità fino alla data di decorrenza della progressione. Il servizio prestato nella medesima categoria e posizione economica viene valutato un punto per anno; le frazioni d'anno vengono considerate in dodicesimi; non sono prese in considerazione le frazioni di mese.

- **Impegno, valutazione delle prestazioni risultati ottenuti:** si fa riferimento al sistema di valutazione utilizzato per la suddivisione del fondo per la produttività individuale. La valutazione delle prestazioni è data dalla media dei punteggi attribuiti con le schede di valutazione della prestazione individuale degli ultimi tre anni precedenti quello di decorrenza della progressione economica. La valutazione così determinata verrà successivamente riproporzionata sulla base dei parametri di seguito stabiliti, ai fini della pesatura dei punteggi.

8. Si conviene di applicare i seguenti parametri di **pesatura dei punteggi:**

Categoria	Esperienza acquisita	Valutazione della prestazione	Totale
B	6	4	10
C	5	5	10
D	4	6	10

9. **Requisiti** di ammissione alla selezione sono:

- anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica immediatamente precedente;

- essere in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno in cui si effettuano le progressioni;

- assenza nel biennio precedente, di sanzioni disciplinari superiori alla censura;

- valutazione media individuale di almeno 70/100 o equivalenti.

10. I dipendenti ammessi alla selezione, in quanto in possesso del requisito di anzianità di 24 mesi nella posizione economica, che hanno già beneficiato della progressione nell'arco del triennio, sarà applicato un punteggio pari a 1 nella valutazione dell'esperienza acquisita.

11. Il personale comandato o distaccato presso Enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

12. Con cadenza annuale vengono individuate le risorse destinate alle progressioni economiche e la loro distribuzione fra categorie.

13. Sulla base dei dati agli atti, l'Ufficio personale predisporrà la graduatoria di merito per ogni categoria. Dopo di ché verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse stabilite per ciascuna categoria. In caso di parità in graduatoria, ha precedenza il dipendente che ha accumulato nell'ente una maggiore anzianità nell'ultima posizione economica; in caso si ulteriore parità si valuta l'anzianità di servizio nella categoria di riferimento; in caso di ulteriore parità si considererà l'anzianità di servizio complessiva e , in situazione ancora di parità di privilegerà il più anziano di età. Le somme che residuano dalla progressioni per categoria, non sufficienti a finanziare la progressione di una unità di personale della specifica categoria, saranno sommate e utilizzate per l'avanzamento utile dei dipendenti che abbiano assicurata la copertura finanziaria. Lo scorrimento della graduatoria riguarderà numero 1 dipendente per categoria, partendo dalle categorie più basse e fino alla concorrenza della somma residuale.

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 12 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) . L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari.

3. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

4. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

5. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono

opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art. 13 Indennità condizioni di lavoro *(art.7 comma 4 lett d ccnl 2018)*

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 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; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria altri casi urgenti e improcrastinabili, da valutare di volta in volta. La prestazione deve essere richiesta dai seguenti soggetti: responsabile del settore di riferimento, sindaco, assessore. Il responsabile del settore di riferimento è tenuto a comunicare all'ufficio personale l'avvenuta prestazione entro 5 giorni dalla data della prestazione stessa.

L'indennità viene quantificata nell'importo giornaliero di euro 8,30.

3. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati: utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi da lavoro (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;

L'indennità viene quantificata nei seguenti importi giornalieri: € 1,70.

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 per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", con assunzione di responsabilità e obbligo di resoconto, anche verso organi esterni all'ente, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai sevizi 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.

L'indennità viene quantificata nei seguenti importi giornalieri:

- € 1,50: riscuotitori speciali;

- € 2,00: economo comunale;

Le figure professionali beneficiarie dell'indennità sono individuate nell'atto di nomina..

5 L'indennità di cui al presente articolo viene erogata limitatamente ai giorni di effettiva prestazione del servizio. L'erogazione della indennità al personale interessato avviene mensilmente per 'il rischio' e annualmente per il maneggio valori. Avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, nonché, a seconda della fattispecie, sulla base della comunicazione del responsabile di Settore, (fattispecie "disagio"), nonché dei rendiconti annuali resi dagli agenti contabili (fattispecie "maneggio valori"). Le indennità corrispondenti alle fattispecie sopra descritte possono essere cumulate.

Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies *(art.7 comma 4 lett f ccnl 2018)*

1. Ai sensi dell'art.70 quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 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.

3. la misura dell'indennità è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate. Viene erogata annualmente, -in un'unica soluzione, di norma entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione.

4. Le indennità di cui al comma 1 non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 15 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Art. 15 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies *(art.7 comma 4 lett f ccnl 2018)*

1. Ai sensi dell'art.70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000.00/annui lordi per compensare l' esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

2. L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità è da ritenersi aggiuntivo rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, e deve essere appositamente e formalmente individuato dai competenti Responsabili di Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

3. il conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve avvenire con atto scritto, adeguatamente motivato, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

4. Le fattispecie alle quali i Responsabili di settore dovranno fare riferimento sono le seguenti:

a) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa e di confronto;

b) conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;

c) conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;

d) conduzione e coordinamento dell'attività operativa di un significativo numero di risorse umane;

5. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei responsabili di settore, che abbiano un impatto economico sul fondo.

TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 16 Indennità di servizio esterno. Art.56 quinquies *(art.7 comma 4 lett e ccnl 2018)*

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, (per almeno metà dell'orario lavorativo giornaliero), compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

dal sistema di rilevazione presenze/assenze;

dalla certificazione del Responsabile del servizio/Comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per almeno metà della giornata lavorativa.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno;

b) è cumulabile con l'indennità di vigilanza, di cui all'art.37 comma 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con l'indennità condizioni lavoro, di cui all'art. 70 – bis CCNL 21.5.2018.

5. Si quantifica l'indennità giornaliera in parola in € 1,15 per giornata lavorativa avente le caratteristiche sopra descritte (svolgimento di servizi esterni per almeno metà dell'orario giornaliero).

Art. 17 Indennità di funzione Art.56 – sexies *(art.7 comma 4 lett w ccnl 2018)*

1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere attribuita una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. Tale indennità sostituisce, per il personale della Polizia Locale , l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.15; è cumulabile con l'indennità di turno, di servizio esterno, di vigilanza, nonché con il compenso per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi. L'importo dell'indennità viene determinato tenendo conto del grado rivestito e delle connesse

responsabilità, delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente, da corrispondere per dodici mensilità.

3. I sede di contrattazione decentrata, annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di Ente, destinato a finanziare i fondi per l'indennità di funzione e per l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 15.

4. A precisazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità annua è frazionata in ragione mensile per dodici mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi), ed è riproporzionata in base a lavoro ad orario ridotto (part time).

Art. 18 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Art. 19 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992, possono essere destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione

eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

b) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina del l'art.67 comma 5 lett.b)

TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 20 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge. *(art.7 comma 4 lett g ccnl 2018)*

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del Ccnl 21/05/2018, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

a) Art.67 comma 3 lett a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», consistenti in: proventi da sponsorizzazioni, proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

b) art.67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, consistenti in: incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017), ed incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997) saranno oggetto di apposita regolamentazione;

c) Art. 70 – ter Ccnl 21.05.2018: compensi per il personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

d) Art. 16 c. 5 D.L. 98/2011 (convertito in L. 111/2011): attuazione di piani di razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 6 D.lgs 141/2011.

Art. 21 Indennità di turno

1. L'indennità di turno è riconosciuta al personale del servizio polizia

locale. L'indennità spetta solo in caso di rotazione degli addetti in prestabilite articolazioni giornaliere con distribuzione mensile, equilibrata ed avvicendata, dei turni di lavoro.

2. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art. 23 del Ccnl 21.05.2018.

Art. 22 Lavoro straordinario

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

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di settore, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999 ed è pari a 180 ore.

3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia e disciplina prevista dal contratto.

4. In conformità di quanto previsto dall'art.38 bis del CCNL 14.9.2000 il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del Ccnl 1.04.1999.

5. In applicazione dell'art.7 comma 4 lett. s) del Ccnl 21.05.2018 le parti stabiliscono che il limite massimo individuale di lavoro straordinario può essere elevato ai sensi dell'art.38 del Ccnl 14.09.2000 in occasione di consultazioni elettorali e referendarie e in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.

6. In applicazione all'art. 7 comma 4 lett. o) del Ccnl 21.05.2018, le parti concordano che il limite delle ore individuali annue che possono confluire nella banca delle ore ai sensi dell'art.38 bis del ccnl 14.09.2000 è di 36. Entro il 30 dicembre di ogni anno il lavoratore deve indicare in quale forma intende usufruire del residuo della banca delle ore.

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

8. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e di dare comunicazione alla R.S.U e alle OO.SS..

Art. 23 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale *(art.7 comma 4 lett n ccnl 2018)*

1. Le parti, prendono atto che, come previsto dall'art.53 comma 8 del Ccnl 21/05/2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo di un ulteriore 10% massimo. Ciò premesso, le parti concordano di individuare come gravi situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione utilizzando l'ulteriore contingente di cui al summenzionato articolo, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art. 24 Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita *(art.7 comma 4 lett p ccnl 2018)*

1. Le parti concordano di determinare una flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita famigliare.

2. La flessibilità sarà di ~~quindici~~ TRENTA minuti prima e dopo l'orario di inizio. (8.00/14.00 flessibilità in entrata ~~7.45/8.15~~ 7.30/8.30).

3. La flessibilità è uno strumento che consente al lavoratore di gestire il tempo lavoro e non può mai esser considerato come lavoro straordinario con diritto a pagamento o a recupero per eccedenze di orario.

4. La flessibilità di norma va compensata nell'arco del mese. Il mancato recupero, nel mese successivo, darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 25 Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale *(art.7 comma 4 lett q ccnl 2018)*

L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di elevare, per esigenze di servizio, il periodo di 13 settimane relativo alla concentrazione di orario multiperiodale, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art. 26 Individuazione delle ragioni che consentono di elevare fino ad ulteriori 6 mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali *(art.7 comma 4 lett r ccnl 2018)*

L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di superare la media delle

48 ore settimanali comprensive di lavoro straordinario, calcolata con riferimento all'arco temporale di 6 mesi, ai sensi dell'art.4 comma 4 del D.Lgs 66/2003, per imprevedibili esigenze di servizio, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art. 27 Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità ***(art.7 comma 4 lett t ccnl 2018)***

1. Le innovazioni tecnologiche devono consentire una migliore qualità del lavoro e un accrescimento della professionalità attraverso alcune azioni che devono impegnare le parti (amministrazione e sindacato) e che possono essere messe in atto:

formazione permanente: realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutti i lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze. Piano da redarsi in corso d'anno;

rivedere l'organizzazione dell'ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che devono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione.

Art. 28 Ferie solidali e riposi solidali ***(Art. 30 - ccnl 2018)***

Il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute le giornate di ferie nella propria disponibilità e le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28 ccnl 2018.

Possono essere cedute le ferie eccedenti le quattro settimane obbligatorie dell'anno in corso.

Possono essere cedute anche le ferie maturate e non godute nell'anno precedente sempre con le modalità di cui sopra.

Art. 29 Welfare integrativo ***(art.7 comma 4 lett h ccnl 2018)***

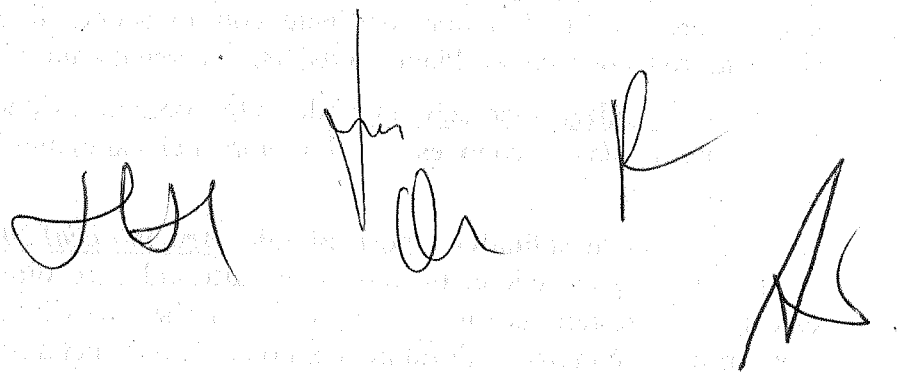
1. L'Amministrazione può prevedere un importo finanziato dai proventi delle violazioni del codice della strada nella quota determinata ai sensi dell'art. 208 commi 4 lett. c) e 5 del D.lgs 285/1992. L'ammontare vien definito annualmente in sede di contrattazione economica decentrata.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 30 Disposizioni finali e transitorie

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e delle normative nel tempo vigenti .

2. Nelle more dell'approvazione del presente accordo, le indennità continuative continuano ad essere corrisposte con le modalità precedenti; le indennità di nuova costituzione e le nuove modalità di calcolo delle indennità previgenti vengono applicate dalla prima mensilità utile successiva alla sottoscrizione del presente contratto decentrato integrativo.



PREINTESA
CCDI 2019/2021

09-04-2019

ALESSANDRO ANDROSONI

FRANCA VANTO

CARLO ALZETTA

GIOVANNI ZENNARO

MONICA MARIOTTI