
**COMUNE DI
CASALE SUL SILE**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2019-2021**

Preintesa sottoscritta in data 14.11.2019 alle ore 15.30

per la parte sindacale

Daniela Gottardo

Barbara Toso

Marta Casarin

Silvia Carraretto

Roberto Meneghello

Andrea De Min

per la parte datoriale

Avv. Nicoletta Mazzier

Lorena Cornace

NB. come CSA, ma si contiene de ART 21 cu 2 nell'interpretazione dell'istituto

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto	4
Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati	4
CAPO II - RELAZIONI SINDACALI	5
Art. 4 - Obiettivi e strumenti	5
Art. 5 - Informazione e confronto	5
Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa	6
Art. 7 - Assemblee sindacali	6
Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali	6
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	8
CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'	8
Art. 9 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate	8
Art. 10 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate	8
CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	8
Art. 11 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	8
Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Organizzativa	9
Art. 13 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Individuale	12
CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	12
Art. 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato	12

dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018	12
CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	13
Art. 15 - Principi generali	13
Art. 16 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	13
CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO	15
Art. 17 - Principi generali	15
Art. 18 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro	15
Art. 19 - Indennità per specifiche responsabilità	17
Art. 20 - Indennità per specifiche responsabilità	20
Art. 21 - Indennità di servizio esterno	20
Art. 22 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	21
Art. 23 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	22
Art. 24 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge	22
Art. 25 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo	23
Art. 26 - Indennità di reperibilità	23
TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE	23
Art. 27 - Elevazione limiti in materia di turni	23
Art. 28 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro	24
Art. 29 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale	24
Art. 30 - Criteri per la flessibilità d'orario	24
Art. 31 - Orario multiperiodale	25
Art. 32 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio	25
Art. 33 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario	25
Art. 34 - Riflessi delle innovazioni tecnologiche	25
Art. 35 - Turni di lavoro notturni	26

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale -, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.¹
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1^o giorno del mese successivo alla sua sottoscrizione definitiva.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.18.

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

¹ Cfr. art. 14 CCNL 22.01.2004

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Obiettivi e strumenti (art. 3 CCNL)

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, 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. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - partecipazione;
 - contrattazione integrativa (anche territoriale).
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
4. Le materie oggetto di relazioni sindacali sono elencate analiticamente nel CCNL del 21.05.18. Ai sensi dell'art. 40 D.Lgs. 165/2001, rimangono comunque escluse dalla contrattazione:
 - a. le materie attinenti all'organizzazione degli uffici
 - b. le materie afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del D.Lgs. 165/2001;
 - c. il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali;
 - d. le materie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421².

Art. 5 - Informazione e confronto (artt. 4 e 5 CCNL)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sono previsti il confronto oppure la contrattazione integrativa (articoli 5 e 7 del CCNL). A tal fine l'informazione è sempre preventiva, quale presupposto per la loro attivazione.
2. Ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro.

² Si tratta delle materie per le quali la legge delega in materia di pubblico impiego stabiliva che dovevano essere "regolate con legge, ovvero, sulla base della legge o nell'ambito dei principi dalla stessa posti, con atti normativi o amministrativi":

- le responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative;
- gli organi, gli uffici, i modi di conferimento della titolarità dei medesimi;
- i principi fondamentali di organizzazione degli uffici;
- i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro; i ruoli e le dotazioni organiche nonché la loro consistenza complessiva. Le dotazioni complessive di ciascuna qualifica sono definite previa informazione alle organizzazioni sindacali interessate maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- la garanzia della libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.

-
3. Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'ente intende attuare.
 4. Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Se entro 5 giorni lavorativi i soggetti sindacali richiedono un incontro, ovvero se lo stesso è proposto dall'Ente, le parti si confronteranno entro un periodo di 30 giorni. Alla conclusione del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
 5. Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del CCNL.

Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa (art. 7 CCNL)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3 del medesimo articolo.
2. Sono oggetto di contrattazione integrativa esclusivamente le materie indicate dall'art. 7 del CCNL, con riferimento, a titolo esemplificativo, alla definizione dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate, delle misure delle indennità o l'elevazione di limiti particolari.
3. I tempi e le procedure della contrattazione decentrata sono regolati dall'art. 8 del CCNL.

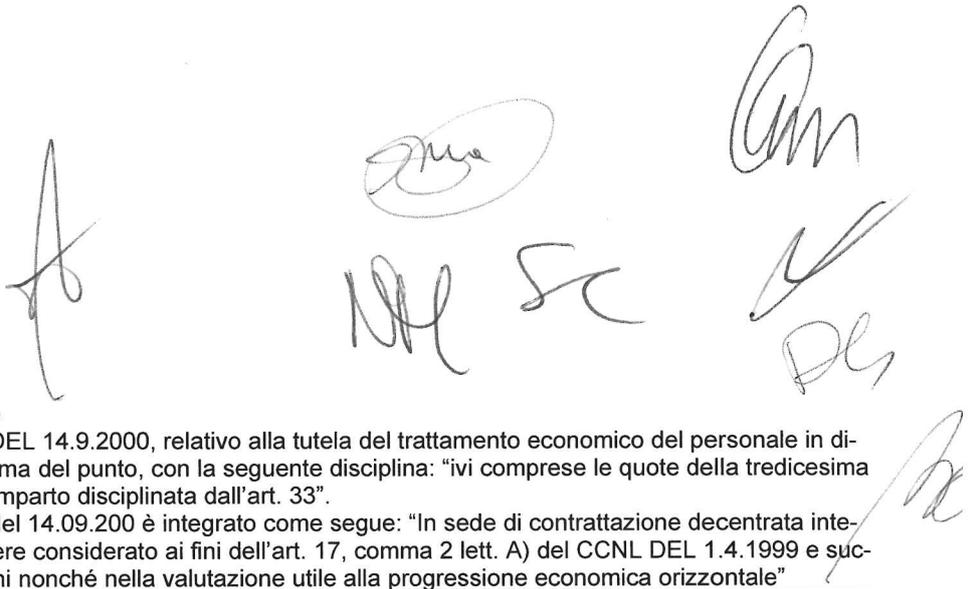
Art. 7 - Assemblee sindacali (art. 56 CCNL 14.9.2000)

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite, giustificate secondo il sistema della rilevazione delle assenze presente nell'Ente.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicati all'Ufficio Personale almeno con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
4. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente.
5. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea, nei limiti di mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle OO.SS. di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL, dotando le prime di un apposito indirizzo di posta elettronica aziendale.
2. L'amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
3. Le RSU e le 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 04.12.17.

4. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e-mail con un congruo anticipo (di norma almeno tre giorni) all'Ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.
5. I dipendenti individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la struttura di assegnazione in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
6. 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 07.08.1998 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 articoli 14 e 15 del CCNQ 07.08.1998 e nella vigente legislazione (art. 1 bis del D.L. 559/96, convertito in Legge 5/97).³



The bottom right area of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left is a large, stylized signature. In the center, there are initials 'NH' and 'SC'. To the right, there is a signature that appears to be 'Am', and below it, another signature that looks like 'DS'. On the far right edge, there is a vertical signature.

³ Art. 39 – Dipendenti in distacco sindacale

1. Il comma 1 dell'art. 47 del CCNL DEL 14.9.2000, relativo alla tutela del trattamento economico del personale in distacco sindacale, è completato prima del punto, con la seguente disciplina: "ivi comprese le quote della tredicesima mensilità, nonché l'indennità di comparto disciplinata dall'art. 33".
2. Il comma 2 dell'art. 47 del CCNL del 14.09.200 è integrato come segue: "In sede di contrattazione decentrata integrativa detto personale dovrà essere considerato ai fini dell'art. 17, comma 2 lett. A) del CCNL DEL 1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni nonché nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale"

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 9 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 67 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3.

Art. 10 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
 - b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale
 - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
 - d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
 - e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies del CCNL
 - g. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL
 - h. compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL
 - i. progressioni economiche.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e dell'art. 9 del presente CCDI siano presenti risorse *con carattere di variabilità*, queste ultime sono destinate almeno per il 30 % alla performance individuale⁴.
3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 11 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 10 secondo i seguenti criteri:
 - 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 predeterminati dagli organi di governo;

⁴ L'art. 68, comma 3, del CCNL prevede una destinazione minima del 30%.

-
- 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;
 - e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 50% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 50% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui 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 valutazione - 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) la performance organizzativa e 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;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. I suddetti criteri hanno decorrenza dal 01.01.2019.

Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

- 1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare le performance organizzativa e individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, tenuto conto degli esiti della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di area, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria B l'indice è pari a 1,00, per la C a 1,10 e per la D a 1,20. Relativamente alla performance individuale la valutazione deve essere considerata positiva e quindi pari ad almeno 18/30.
- 2. Il responsabile della valutazione è tenuto ad un colloquio intermedio con i dipendenti della propria area qualora l'andamento della performance (sia relativamente a quella individuale sia relativamente al contributo che ognuno dà a quella organizzativa) sia tale da pregiudicare una valutazione annuale positiva, fermo restando la necessità del colloquio finale.
- 3. La valutazione, definita in relazione ai criteri stabiliti dal sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente, dovrà essere effettuata entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello cui si riferisce. Copia della scheda di valutazione dovrà essere con-

9



segnata nei 5 giorni successivi a ciascun dipendente che ne rilascerà ricevuta; per i dipendenti non in servizio si procederà tramite mail o servizio postale. I compensi saranno erogati entro il successivo mese di luglio, salvo i rilievi, ricorsi di al comma seguente.

4. Il lavoratore potrà, nel termine di 10 giorni dalla ricezione della scheda di valutazione, inoltrare al Responsabile di Area le proprie osservazioni. Qualora nel termine di 10 giorni dalla consegna della scheda di valutazione al Responsabile di Area non pervenga nessun rilievo, la valutazione si riterrà accettata.
Nei successivi 10 giorni dal ricevimento da parte del Responsabile delle suddette osservazioni, lo stesso convocherà il dipendente per un confronto e nei successivi 5 giorni il Responsabile procederà alla valutazione definitiva.
In caso di valutazione inferiore a 18/30 è ammesso il ricorso avverso l'organismo di valutazione entro 10 giorni dalla consegna della relativa scheda di valutazione.
5. I lavoratori assunti a tempo indeterminato non partecipano alla distribuzione delle risorse relativamente al periodo di prova.
6. Non concorre alla ripartizione delle suddette risorse il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
7. Non concorre alla ripartizione delle suddette risorse il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario nel corso dell'anno.
8. Per i dipendenti con contratto a tempo determinato i mesi di servizio vengono sommati in caso di assunzione a tempo indeterminato, qualora non vi sia interruzione di servizio.
9. I lavoratori somministrati concorrono alla ripartizione delle suddette risorse qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previste dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
10. Ai dipendenti distaccati o comandati presso altri Enti, qualora non percepiscano l'incentivo di produttività da parte degli enti medesimi nel periodo di distacco/comando, viene erogato il premio di performance individuale sulla base del sistema di valutazione dell'Ente di appartenenza, previa acquisizione di idonea documentazione, o sulla base di specifico accordo con l'ente presso cui è comandato o distaccato.
11. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le fattispecie con diritto alla corresponsione del trattamento economico intero.
12. Sono considerate assenze con conseguente decurtazione per ciascun giorno di assenza:
 - Aspettativa dal servizio senza corresponsione del trattamento economico;
Fruizione degli istituti finalizzati alla tutela della maternità e della paternità con erogazione del trattamento economico ridotto o senza corresponsione di trattamento economico. Nella determinazione del budget non sarà considerata in servizio la lavoratrice assente per maternità facoltativa nel caso sia sostituita con altro dipendente attraverso forme flessibili di lavoro e per il solo periodo della sostituzione.
 - Assenze per malattia/e cumulativamente superiori a 15 giorni nel corso dell'anno: il compenso incentivante sarà decurtato per i giorni eccedenti;
 - Permessi non retribuiti per malattia del bambino
 - Congedi per la formazione e per la partecipazione a corsi concorsi di formazione dirigenziale presso scuole di formazione attive nel settore pubblico.
13. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
14. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, se-

-
- condo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
15. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
 16. Se un dipendente nel corso dell'anno di riferimento, ha cambiato area organizzativa o responsabile, come in alcuni casi correlati alla riorganizzazione della struttura organizzativa, ciascun responsabile procederà alla valutazione per il periodo di competenza.
 17. Nel caso in cui a un dipendente nel corso dell'anno vengano attribuite le mansioni di categoria giuridica superiore, la quota di produttività generale sarà riproporzionata al valore della quota della categoria giuridica di appartenenza per la quale sono state attribuite le mansioni superiori.
 18. La quota di premio di performance organizzativa e individuale verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 9 e 10 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
 19. Gli eventuali risparmi derivanti a seguito della valutazione annuale, depurati della somma utilizzata per la differenziazione del premio di cui al successivo articolo 13, vengono liquidati in ragione proporzionale tra tutti dipendenti, non titolari di posizione organizzativa, in base alle valutazioni individuali, con esclusione di coloro i quali hanno conseguito una valutazione negativa secondo il sistema di valutazione dell'ente.

Art. 13 Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio della performance individuale, di cui all'art. 68 comma 2 lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, viene individuata nel 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente con punteggio di almeno 21, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio, ai sensi del comma 1 dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018. Tale maggiorazione sarà riconosciuta ad un solo dipendente dell'ente utilizzando, la quota dei risparmi di cui al precedente articolo 12 comma 17; nell'eventualità questi non fossero sufficienti, verrà utilizzata parte del premio destinato alla performance individuale.
3. La metodologia si articola nelle seguenti fasi:
 - a) effettuazione della sommatoria delle valutazioni dei dipendenti;
 - b) divisione delle risorse messe a disposizione per la performance individuale per tale sommatoria ottenendo un valore-punto di performance;
 - c) attribuzione del premio sulla base del valore punto che sarà moltiplicato per la valutazione ottenuta dai singoli dipendenti;
 - d) individuazione della media dei premi attribuiti considerando i soli dipendenti che hanno conseguito una valutazione maggiore o uguale a 21/30;
 - e) determinazione della differenziazione del premio mediante applicazione della maggiorazione del 30% alla suddetta media;
 - f) attribuzione della differenziazione del premio al dipendente che per ogni area ha ottenuto la valutazione più elevata.

CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 14 - criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art.15 - comma 4 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) ccnl)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota pari al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
2. La quota di risorse destinate alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definita in misura percentuale dell'importo della retribuzione di posizione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, secondo i criteri generali adottati dalla contrattazione integrativa.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) istituzione di più fasce di valutazione;
 - b) erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
 - c) differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
4. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura massima dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico.
5. L'importo definitivo della retribuzione di risultato sarà erogato secondo quanto previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi a seguito della verifica del grado di conseguimento degli obiettivi, secondo il vigente sistema di valutazione.
6. Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale tra i titolari di posizione organizzativa in base alle valutazioni individuali con esclusione di coloro i quali hanno conseguito una valutazione negativa secondo il sistema di valutazione dell'ente.

CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 15 - Principi generali

1. Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze (il sapere), le capacità tecniche (sapere fare) e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

Art. 16 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.
2. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita oltre ad una valutazione complessiva pari ad almeno 21/30 per ciascun anno considerato ed una valutazione specifica pari ad almeno 24/30 del fattore "d) competenza professionale e capacità tecnica" dell'area dei comportamenti organizzativi del sistema di valutazione.
4. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria, ove l'area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma. Pertanto nell'Ente si avranno le seguenti graduatorie: cat. B, C, D, P.O.
5. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento come segue:
 - ✓ incidenza della valutazione: 80%
 - ✓ incidenza esperienza maturata: 20%. A tal fine per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo di permanenza sulla precedente posizione economica acquisita. A tal fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 1 per ogni anno di permanenza nella posizione economica per un massimo di 10 anni da riproporzionare in base alle presenze in servizio calcolate secondo il precedente articolo 12.

Qualora il sistema di valutazione fosse stato modificato nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO, si procede ad un'armonizzazione del punteggio finale con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

6. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante. A tale fine il responsabile dell'unità organizzativa di assegnazione del dipendente presso l'ente di utilizzazione elabora una relazione sintetica, ma esaustiva, sulla prestazione del dipendente, che tenga conto dei diversi parametri presenti nella scheda di valutazione dell'ente, anche in relazione ai giudizi espressi sul restante personale di pari categoria. Il responsabile dell'unità organizzativa ove il dipendente era collocato al momento del comando o distacco esamina la suddetta relazione e, sulla base di questa, redige la relativa scheda, tenuto conto dei giudizi espressi sul restante personale, allo scopo di favorire l'uniformità di applicazione del sistema di valutazione.
7. Nel caso di mobilità interna avvenuta in corso d'anno che comporti il passaggio a diversa area organizzativa la valutazione sarà effettuata da entrambi i responsabili di area, ciascuno per il proprio periodo di riferimento. La valutazione finale complessiva sarà determinata in modo proporzionale ai succitati periodi temporali.
8. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore valutazione media del triennio considerato dell'area dei comportamenti organizzativi, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva ed in ulteriore subordine il più anziano di età.

9. Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 2, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria. Nel caso in cui il budget residuo sia insufficiente a realizzare un'ulteriore progressione economica, il medesimo viene destinato alla produttività collettiva.
10. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.
11. Nel caso un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi della medesima categoria, nei limiti del budget disponibile. In tal caso il valore economico della progressione è riconosciuto dalla data di cessazione dal servizio del dipendente cessato.

CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 17 - Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di area che certifica con apposita attestazione la quale avrà validità fino a diversa determinazione del Responsabile al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
3. 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 di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
5. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 18 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è unica ed è riconosciuta negli importi indicati nella tabella sotto riportata determinata nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente (con un mese di differimento) sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze e relativamente al maneggio valori, avviene annualmente sulla base dei rendiconti annuali

resi dagli agenti contabili. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

4. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:

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

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi; la condizione deve essere differenziata rispetto a quella con analogo ruolo/mansioni (es. flessibilità di orari e/o spostamenti di sede);
- b. 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 con analogo ruolo/mansioni;
- c. 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 con analogo ruolo/mansioni.

Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute: trattasi di:

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

- c) Implicanti il maneggio valori: l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- ✓ Economo comunale;
- ✓ Agenti contabili formalmente incaricati;

Al personale sopra individuato viene attribuita l'indennità per maneggio valori a seconda dei valori maneggiati nel corso dell'anno, come di seguito indicato:

- a. media mensile di valori di cassa maneggiati fino a Euro 5.000,00
- b. media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra Euro 5.000,01 ed e fino ad euro 10.000,00;
- c. media mensile di valori di cassa maneggiati oltre euro 10.000,01.

L'indennità di cui al presente articolo è determinata entro i valori minimi e massimi giornalieri da € 1,00 a € 10,00, in base al punteggio attribuito alla condizione di lavoro

riconosciuta, determinato in base ai criteri sotto riportati, dando atto che ogni punto vale € 1,00:

	Let. a)	Let. b)	Let. c)
Disagio	Basso	medio	alto
punteggio	1,00	1,20	1,50
Rischio	basso	medio	alto
punteggio	1,00	1,20	1,50
Maneggio valori	$x \leq 5.000$	$5.000 > x \leq 10.000$	$x > 10.000$
punteggio	1,10	1,20	2

Art. 19 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, comma 1, CCNL)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera f) e art. 70 quinquies comma 1, CCNL, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Area, 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.
2. L'atto di conferimento dell'incarico deve essere in forma scritta, con precisa indicazione delle fattispecie di cui al successivo comma 5 e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare.
3. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
4. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività

dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale⁵ della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

5. Le fattispecie alle quali il Dirigente dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) **Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**

1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza

⁵ **DECLARATORIE** - CCNL revisione sistema classificazione professionale 31.031999

CATEGORIA A – omissis -

CATEGORIA B

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :

* Buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola dell'obbligo generalmente accompagnato da corsi di formazione specialistici) ed un grado di esperienza discreto;

* Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;

* Discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;

* Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale.

* Relazioni con gli utenti di natura diretta.

Esemplificazione dei profili:

* lavoratore che nel campo amministrativo provvede alla redazione di atti e provvedimenti utilizzando il software grafico, fogli elettronici e sistemi di videoscrittura nonché alla spedizione di fax e telefax, alla gestione della posta in arrivo e in partenza. Collabora, inoltre, alla gestione degli archivi e degli schedari ed all'organizzazione di viaggi e riunioni.

* lavoratore che provvede alla esecuzione di operazioni tecnico manuali di tipo specialistico quali l'installazione, conduzione e riparazione di impianti complessi o che richiedono specifica abilitazione o patente. Coordina dal punto di vista operativo altro personale addetto all'impianto.

* lavoratore che esegue interventi di tipo risolutivo sull'intera gamma di apparecchiature degli impianti, effettuando in casi complessi diagnosi, impostazione e preparazione dei lavori.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili: lavoratore addetto alla cucina, addetto all'archivio, operatori CED, conduttore di macchine complesse (scuolabus, macchine operatrici che richiedono specifiche abilitazioni o patenti), operaio professionale, operatore socio assistenziale.

Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla V qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica B3.

CATEGORIA C

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :

* Approfondite conoscenze mono specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;

* Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;

* Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;

* Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Esemplificazione dei profili:

* lavoratore che, anche coordinando altri addetti, provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente alla unità di appartenenza.

* lavoratore che svolge attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili: esperto di attività socioculturali, agente di polizia municipale e locale, educatore asili nido e figure assimilate, geometra, ragioniere, maestra di scuola materna, istruttore amministrativo, assistente amministrativo del registro delle imprese.

CATEGORIA D

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :

* Elevate conoscenze plurispecialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea breve o il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;

* Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;

* Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;

* Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

b) Responsabilità gestionale, che comprende

1. Autonomia di procedimenti di spesa gestione delle risorse finanziarie
2. Responsabilità di coordinamento delle risorse umane
3. Autonomia di nella realizzazione dei piani di attività

c) Responsabilità professionale, che comprende:

4. Responsabilità di processo inteso come un insieme di attività correlate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo che possono essere persone, fondi, impianti, attrezzature, tecniche e metodi) in un prodotto/servizio (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).
 5. Responsabilità di sistemi relazionali complessi caratterizzati dalla gestione in via continuativa di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto
 6. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile -di area; l'apporto comprende lo studio/ricerca, l'elaborazione di bozze e la stesura definitiva/implementazione
6. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La conferenza dei Responsabili di Area coordinata dal Segretario generale valuta le proposte di conferimento degli incarichi per specifiche responsabilità presentate da ciascun responsabile, sulla base dei criteri della tabella sotto riportata e definisce il riparto delle somme nel limite del budget disponibile.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. L'indennità viene erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

TABELLA per l'attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lettera f) e art. 70 quinquies comma 1, CCNL)

a. RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa sviluppo attività	Punti da 0 a 5
2) Responsabilità operativa su obiettivi e scadenze	Punti da 0 a 5
3) Responsabilità istruttoria procedure complesse	Punti da 0 a 5

b. RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Autonomia procedimenti di gestione risorse finanziarie	Punti da 0 a 5
2) Responsabilità di coordinamento risorse umane	Punti da 0 a 5
3) Autonomia realizzazione piani di attività	Punti da 0 a 5

Esemplificazione dei profili:

* lavoratore che espleta attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari.

* lavoratore che espleta compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, elaborazione e illustrazione di dati e norme tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, ecc.

* lavoratore che espleta attività progettazione e gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche.

* lavoratore che espleta attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

Fanno parte di questa categoria, ad esempio, i profili identificabili nelle figure professionali di : farmacista, psicologo, ingegnere, architetto, geologo, avvocato, specialista di servizi scolastici, specialista in attività socio assistenziali, culturali e dell'area della vigilanza, giornalista pubblicitaria, specialista in attività amministrative e contabili, specialista in attività di arbitrato e conciliazione, ispettore metrico, assistente sociale, segretario economo delle istituzioni scolastiche delle Province. Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3.

c. RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
a) Responsabilità di processo	Punti da 0 a 5
b) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 0 a 5
c) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti da 0 a 5

PUNTEGGI

INDENNITA'

Da 41 a 45 punti	€ 2.500,00
Da 36 a 40 punti	€ 2.100,00
Da 31 a 35 punti	€ 1.800,00
Da 26 a 30 punti	€ 1.200,00
Da 0 a 25 punti	€ 0,00

ART. 20 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, comma 2, CCNL)

- L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL compete alle seguenti figure:
 - personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale,
 - personale che riveste il ruolo di Responsabile dei Tributi;
 - personale addetto ai servizi di protezione civile;
- In tutte le fattispecie indicate al comma 5 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
- Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 100,00 per ogni delega attribuita al personale dei servizi demografici (stato civile, anagrafe, elettorale),
 - € 350,00 nel caso di attribuzione di tutte e tre le deleghe relative ai servizi demografici,
 - € 200,00 al Responsabile dei Tributi,
 - € 200,00 agli addetti ai servizi di protezione civile.
- Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
- Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
- Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto. Fino alla sottoscrizione del contratto le indennità già previste vengono applicate con i valori precedentemente indicati.

Art. 21 - Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinquies CCNL)

- Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 1,30.
- Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 50% del debito orario giornaliero.

3. 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.
4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze o mediante altra soluzione organizzativa interna. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - ✓ è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5⁶;
 - ✓ è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b)⁷, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - ✓ è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - ✓ non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis⁸.
6. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 1^o giorno del mese successivo alla sottoscrizione del CCDI.

Art. 22 - 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. 50/2017⁹ 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 14.09.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno di 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 del 0.04.1999 e all'art. 38 c. 3, del CCNL del 4.09.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL del 01.04.2000.
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

⁶ Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

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

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

⁷ a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi;

⁸ Indennità condizioni di lavoro

⁹ A decorrere dal 2017, le spese di personale di polizia locale, relative a prestazioni pagate da terzi per l'espletamento di servizi di cui all'articolo 168 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, in materia di sicurezza e di polizia stradale necessari allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato che incidono sulla sicurezza e sulla fluidità della circolazione nel territorio dell'Ente, sono poste interamente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento e le ore di servizio aggiuntivo effettuate dal personale di polizia locale in occasione dei medesimi eventi non sono considerate ai fini del calcolo degli straordinari del personale stesso. In sede di contrattazione integrativa sono disciplinate le modalità di utilizzo di tali risorse al fine di remunerare i relativi servizi in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali vigenti.

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.23 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati dalla Giunta Comunale, in coerenza con le previsioni legislative, ivi comprese quelle inerenti i limiti di spesa in materia di personale, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a. contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio a favore dei dipendenti, appartenenti al servizio di polizia locale, assunti con contratto a tempo indeterminato in servizio sia alla data del 1[^] gennaio che al 31 dicembre di ogni anno a partire dall'anno di adesione alla contribuzione. L'Ente provvede con cadenza annuale a versare al fondo a favore di ogni singolo dipendente il contributo che dipenderà da quanto annualmente definito con atto di Giunta Comunale ai sensi dell'art. 208 - comma 4 - del D.lgs.vo 285/1992. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, nei termini di quanto previsto dal successivo art. 25;
 - c. 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 dell'art.67 comma 5 lett.b).

Art. 24 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL)

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», si riferisce a:
 - 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, si riferisce a:
 - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
 - incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);

-
- Incentivi per l'attività di accertamento di IMU (art. 1, comma 1091 della Legge 145/2018);
 - compensi e censimenti indagini ISTAT.
3. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra, che siano anche beneficiari del premio correlato alla performance, è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione del premio (esclusa la maggiorazione del premio di cui al precedente art. 13) pari al 10% sull'importo eccedente i 3.000,00 euro lordi degli ulteriori compensi percepiti nello stesso anno solare. La riduzione non potrà essere superiore all'importo percepibile a titolo di premio correlato alla performance.
 4. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione della retribuzione di risultato pari al 10% sull'importo eccedente i 3.000,00 euro lordi degli ulteriori compensi percepiti nello stesso anno solare. La riduzione non potrà essere superiore all'importo percepibile a titolo di retribuzione di risultato.
 5. La somma derivante dalla riduzione del premio performance confluirà nella quota del fondo destinato al "premio correlato alla performance", esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti. La somma derivante dalla riduzione della retribuzione di risultato confluirà nelle somme destinate alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio delle altre posizioni organizzative.
 6. Le somme di cui al comma 5 vengono ripartite in misura proporzionale al premio correlato alla performance e alla retribuzione di risultato a favore dei dipendenti che non ne subiscono la riduzione.
 7. In sede di prima applicazione, non si applicano le disposizioni di cui ai commi precedenti, per le somme già accantonate prima dell'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 25 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL)

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.
2. Al fine di incentivare l'adesione al sistema di previdenza complementare Perseo-Sirio, l'amministrazione si impegna a dare le dovute informazioni ai lavoratori del fondo negoziale di categoria garantendo la quota a suo carico.

Art. 26 - Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL)

1. Per il personale dei servizi demografici viene istituito il servizio di reperibilità in caso di due giorni festivi consecutivi; nel secondo giorno festivo è prevista la reperibilità di quattro ore dalle 8.30 alle 12.30. Tale personale ha titolo all'applicazione dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018 ed a percepire la specifica indennità ivi prevista.
2. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità, ove istituita in situazioni di calamità naturali ed emergenze, con esclusione delle manifestazioni, che richiedono l'apertura del C.O.C., ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018 limitatamente alla durata di attivazione del C.O.C. stesso.

TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 27 - Elevazione limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l), e art. 23, commi 2 e 4, CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni né l'esigenza di aumentare il limite dei turni notturni effettuabili nel mese.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 28 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il medico del lavoro competente 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. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.
4. Il documento dei rischi viene messo a disposizione delle RSU e delle Organizzazioni sindacali.

Art. 29 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL)

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. 30 - Criteri per la flessibilità d'orario (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL)

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore

conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria rispetto all'orario di ingresso in anticipo ed in posticipo in entrata rispetto all'orario base stabilita con disciplina organizzativa interna.

2. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato nell'ambito del mese in cui è maturato.
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio il responsabile di area può consentire un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore a quanto previsto con la specifica disciplina organizzativa interna, esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
 - a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
 - b) dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL/2018;
 - d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primaria;
 - e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.
4. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità di cui ai commi 1 e 2 i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente.

Art. 31 - Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 25, comma 2 CCNL)

1. Le parti concordano che allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.
3. 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. 32 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 22, comma 2 CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.
2. 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. 33 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 38 CCNL del 14.09.2000)

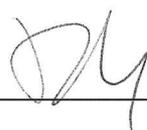
-
1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.

Art. 34 - Riflessi delle innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

1. Le parti concordano che le innovazioni tecnologiche devono consentire una migliore qualità del lavoro e un accrescimento della professionalità.
2. Le parti concordano altresì sull'importanza delle seguenti azioni:
- prevedere la formazione permanente e generalizzata sugli strumenti di utilizzo comuni a tutti i dipendenti nonché una formazione specifica sugli strumenti in dotazione ad ognuno;
 - rivedere l'organizzazione dell'ente destinando risorse per una progressiva innovazione tecnologica;
 - destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e crescita sviluppando la parte di contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita;
 - definire protocolli di salvaguardia dei diritti dei lavoratori prevedendo che i sistemi informatici e tecnologici adottati, siano rispettosi della Legge 300/1979 Statuto dei Lavoratori.

Art. 35 - Turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 23, comma 8, CCNL)

1. Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 27, comma 4, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa - a richiesta - essere escluso dall'effettuazione di turno notturni.



Handwritten signature or scribble, possibly containing the word "me" circled.