



COMUNE DI
San Giovanni Gemini

**PROPOSTA CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ANNO 2018/2021**



Handwritten signatures in blue ink:
1. A signature starting with 'L...' and ending with a flourish.
2. A signature starting with 'M...' and ending with a flourish.
3. A signature starting with 'G...' and ending with a flourish.
4. A small signature or mark at the top right.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'amministrazione di San Giovanni Gemini.
 2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
 3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D.Lgs. n. 165/2001".
- -

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 2018-2021.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso le opportune modalità stabilite dall'ufficio personale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo 6 o in sede di osservatorio paritetico di cui all'articolo 3 comma 6 CCNL 21.05.2018.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.





TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati; elementi conoscitivi; delibere di Giunta e consiglio; ordinanze sindacali e determinazioni dirigenziali e sindacali, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 4 e 6 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 4 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 5

Organismo paritetico per l'innovazione (enti con più di 300 dipendenti)

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
 - d) adotta il regolamento che ne disciplina il funzionamento;
 - e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento ad eventuali elevati tassi di assenza.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

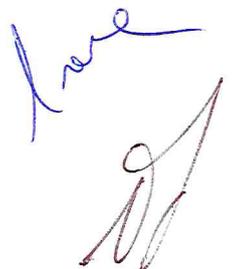
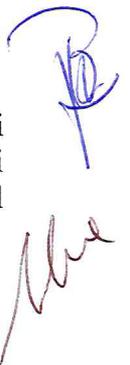
Art. 6

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016- 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2016 2018 Funzioni Locali.
3. La delegazione di parte datoriale è costituita dal Segretario Comunale/Direttore Generale/ o altri Dirigenti designati dall'amministrazione con funzioni di Presidente. Altresì in qualità di componenti da tutti i Responsabili di Settore.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 comma 1CCNL 2016 2018;
 - b) criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno nell'area di vigilanza, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
- g) criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
- j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione del limite di cui all'art 24 comma 3 nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione del limite di 10 turni notturni effettuabili nel mese; -
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
- p) criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- t) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
- v) criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione al personale inquadrato nelle categorie C e D non titolare di posizione organizzativa, nonché i criteri per la sua erogazione;
- z) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.

5. Ogniqualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni.



Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 6, comma 4.

I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al precedente art. 6 comma 4, lett. a), devono essere negoziati con cadenza annuale.

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 6, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui al successivo art. 8, l'Ente può provvedere unilateralmente, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45 giorni.

3. Sulle materie di cui all'art. 6, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

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

Art. 8

Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

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

4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'art. 7, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 9

Area delle posizioni organizzative

1. L'Ente può istituire posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 10.

3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono fino alla scadenza del termine precedente fissato e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL 2016-2018.

Art. 10

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

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

2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al precedente periodo, per una sola volta e per un periodo massimo di anni uno, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18 CCNL 2016-2018, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14.9.2000.

Nell'ipotesi di conferimento della posizione organizzativa a personale inquadrato nella cat. C, al

dipendente spetta una retribuzione di posizione da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi, comprensivi della tredicesima mensilità.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema vigente presso l'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art.

12. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art.11 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 11

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

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

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa contenuta in apposito regolamento comunale, previa informazione ai soggetti sindacali ai sensi dell'art. 5 comma 3, lett.e) CCNL 2016-2018.

3. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti ai sensi dell'articolo 12.

4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo definito dall'articolo 12.

5. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, nel rispetto comunque dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

Art. 12

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

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

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e

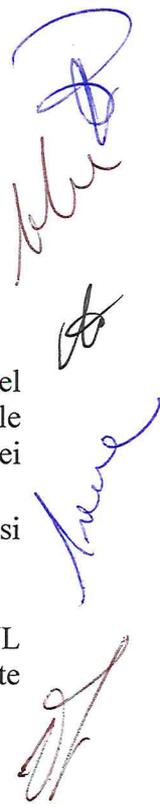
comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 13 **Progressione economica all'interno della categoria**

1. 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 a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
4. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, organizzazioni sindacali, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

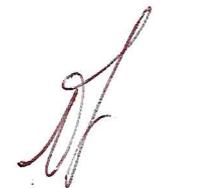
Art. 14 **Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa**

1. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
 - f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza; g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
 - h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;



- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.



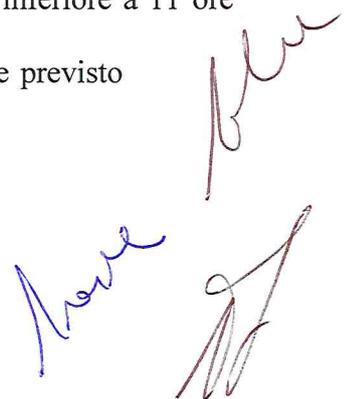



TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Istituti dell'orario di lavoro

Art. 15 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i servizi per cui il relativo regolamento prevede un orario diverso.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
4. Per la realizzazione dei criteri previsti dall'art. 22 CCNL Funzioni Locali (ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane; miglioramento della qualità delle prestazioni; ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza; miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni), possono essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:
 - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
 - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dello specifico regolamento;
 - c) orario multiperiodale (o plurisettemanale): consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo il regolamento apposito.
5. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
7. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti.



Handwritten signatures in blue and red ink, including a large blue signature at the top right and several other signatures in blue and red at the bottom right.

Art. 16 **Turnazioni**

1. Il personale in turnazione deve essere informato entro il mese antecedente a quello in cui è programmata la turnazione.
2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.
3. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 CCNL 21.05.2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art. 17 **Reperibilità**

1. Per i servizi demografici, ed in particolare per il rilascio del certificato di morte, viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato a 10 con specifico accordo della durata massima di un anno.
4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.
6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.



Art. 18
Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
2. In esecuzione dell'art. 7 comma 4, lett. q) CCNL 21.05.2018, le parti concordano nell'innalzamento del predetto limite di 13 settimane a 26 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art. 19
Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 20 (orario di lavoro flessibile).
2. La durata della pausa sarà al massimo di due ore.
3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL Funzioni Locali;
 - personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

Capo II
Conciliazione vita-lavoro

Art. 20
Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita, consentendo al personale di posticipare l'entrata (e conseguentemente la relativa uscita) di mezz'ora rispetto all'orario di lavoro assegnato.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. La flessibilità non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, servizi cimiteriali, polizia municipale, servizio idrico).

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Settore presso cui il dipendente è assegnato. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 20-bis.

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

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.

151/2001; - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL Funzioni Locali;

- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

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

Art. 20-bis Banca delle ore

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

2 Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 150 che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.

3. Nella medesima banca confluiscono entro lo stesso limite di cui al comma precedente le eccedenze orarie che non costituiscono lavoro straordinario.

4. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 20 del presente CCDI.

5. Analogamente, le eccedenze orarie, che non costituiscono lavoro straordinario, devono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione, pena la decadenza dal diritto di fruire dei correlati permessi compensativi.

6. Sono fatte salve unicamente le eccedenze orarie maturate prima dell'entrata in vigore del presente contratto.

Capo III Ferie e festività

Art. 21

Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruito, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. Al dipendente che ne abbia fatto formale richiesta, l'ente assicura la fruizione di un periodo di ferie pari a due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
3. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.

Art. 22

Festività infrasettimanali

1. In applicazione dell'art. 24 del CCNL 2000, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista e non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

Art. 23

Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28 CCNL 21.05.2018.

3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi orari per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 8, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Capo IV **Permessi, assenze e congedi**

Art. 24 **Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi**

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi per i seguenti casi da documentare debitamente con le seguenti modalità:
 - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno (art. 31 CCNL Funzioni Locali);
 - lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso (art. 31 CCNL Funzioni Locali);
 - 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio (art. 31 CCNL Funzioni Locali);
 - 18 ore per particolari motivi personali o familiari (art. 32 CCNL Funzioni Locali);
 - tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. In tal caso è richiesta al dipendente una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di



appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso (art. 33 commi 1, 2 e 3 CCNL Funzioni Locali);

- permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000. In tal caso, il dipendente che fruisce dei permessi comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso (art. 33 commi 4 e 5 CCNL Funzioni Locali);
- il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. In tal caso, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione (art. 33-bis CCNL Funzioni Locali);
- ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione risultano incompatibili con l'utilizzo, nella medesima giornata, di altri permessi previsti dalla legge e dalla CCNL.

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

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

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

- ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. I permessi sono concessi unicamente per la partecipazione ai corsi destinati al conseguimento di titoli di studio di cui all'art. 45 comma 4 CCNL Funzioni Locali 2016-2018. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali;
- ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. Per la concessione dei congedi, i lavoratori interessati, in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

Art. 25

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016-2018.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un

comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 CCNL 2016-2018 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016 - 2018.

Art. 26 **Unioni civili**

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

Capo V **Formazione del personale**

Art. 27 **Destinatari e processi della formazione**

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.

3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.

4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione, organizzate dall'amministrazione o anche da soggetti esterni abilitati, è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro, fatta salva l'ipotesi in cui il corso di formazione preveda, per la natura delle tematiche trattate, un coinvolgimento globale del personale comunale. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.



8. In sede di confronto, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.

9. L' amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

10. In sede di confronto:

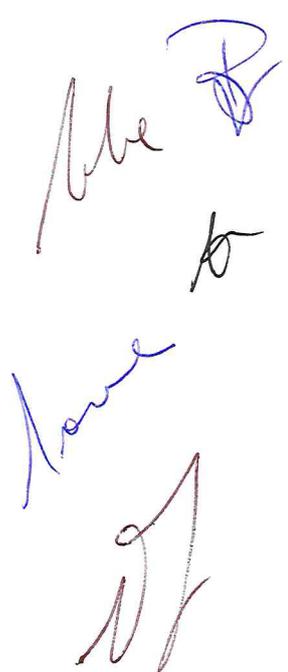
a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

b) possono essere formulate proposte all' amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull' utilizzo delle risorse stanziare.

11. Nell' ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l' esercizio della professione.

12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all' 1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge e nei limiti comunque delle risorse disponibili e della capacità di spesa dell' ente. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.



The image shows three handwritten signatures in blue ink, arranged vertically on the right side of the page. The top signature is the most legible, appearing to read 'M. P.'. The middle signature is more stylized and less legible. The bottom signature is also stylized and less legible.

TITOLO V
TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
Lavoro a tempo determinato

Art. 28
Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

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

Capo II
Lavoro a tempo parziale

Art. 29
Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. In esecuzione della facoltà prevista dall'art. 7 comma 4 lett. n) CCNL 2016-2018, al fine di favorire la stabilizzazione a tempo parziale del personale a tempo determinato in servizio presso l'amministrazione comunale, facendo ricorso alle procedure previste dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017 e dalla L.R. 3/2016 e ss.mm.ii. (o ad altre norme nel tempo vigenti) e per favorire il livello occupazionale e nel contempo garantire all'Ente la possibilità di acquisire personale qualificato nell'ambito delle risorse disponibili negli anni previsti dal presente contratto, il contingente di cui all'art. 53 comma 2 CCNL 2016-2018 (25% per ciascuna categoria) è elevato nella misura del 100% dei posti previsti in dotazione organica nella categoria professionale di riferimento.
3. E' altresì consentita l'attribuzione della posizione organizzativa al personale part-time in servizio presso l'ente, sia esso a tempo determinato che indeterminato, purché titolare di un contratto di lavoro di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno.
4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.
5. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 del CCNL 2016-2018 oppure nega la stessa qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;

b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;

c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.

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

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

a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;

b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;

- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;

d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;

f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;

g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

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

9. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.

TITOLO VI
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 30

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.
5. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2 si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

Art. 31

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Art. 32

Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, 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'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 2016-2018;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 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 di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016-2018.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate.

Art. 33
Indennità di funzione

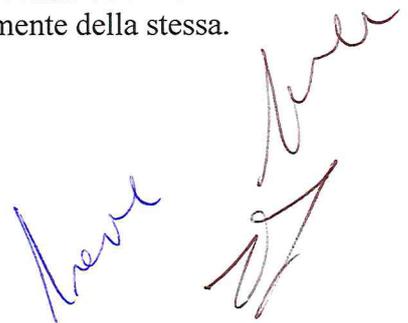
1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 2016-2018;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 2016-2018;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 2016-2018.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 2016-2018.

TITOLO VII
RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 34

Determinazione concordata della sanzione

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



TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 35 Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile.
5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
6. La misura di cui al comma 5 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4 CCNL 2016-2018, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

Art. 36 Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. Un'indennità di € 400,00 annui lordi viene riconosciuta 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.

ART 37

In previsione di eventi calamitosi e/o bollettini della Protezione civile di allerta "rossa" che obbligano i Sindaci con Ordinanza Sindacale a chiudere le scuole e/o altri edifici pubblici, limitando gli spostamenti, i dipendenti non dovranno recuperare la giornata lavorativa.

ART 38

Progressione Economica- criteri e procedure

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione ai risultati rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante, nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti e nel rispetto delle linee di indirizzo della giunta comunale sulla quota delle risorse stabili da destinare all'istituto, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.
4. Alla procedura di selezione possono partecipare tutti i dipendenti inquadrati nelle Categorie A, B, C e D.
5. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti a cui sono state irrogate sanzioni disciplinari definitive superiori alla censura (rimprovero scritto) nel biennio precedente.
6. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti in stato di sospensione cautelare ai sensi degli art. 60 e 61 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 alla data di pubblicazione dell'avviso di avvio del procedimento di selezione per l'attribuzione della P.E.O.
7. Il personale che partecipa alla selezione è inserito in un'unica graduatoria in base al punteggio riportato.
8. Il punteggio massimo complessivo è pari a 100 ed è calcolato come media del punteggio ottenuto dalla valutazione per ogni singolo anno del triennio precedente a cui si riferisce la progressione economica.
9. A parità di punteggio si terrà conto della migliore valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
10. In caso di ulteriore parità di punteggio, ai fini della graduatoria si attribuiranno ulteriori punti fino a un massimo di 20, sulla scorta dei seguenti parametri e punteggi:
 - a) esperienza maturata max punti 10
 - b) Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi max punti 10.
11. Ai fini della valutazione dell'esperienza acquisita, si terrà conto della permanenza nella categoria di appartenenza, dall'ultimo passaggio di categoria, assegnando 1 punto per ciascun anno di appartenenza nella categoria fino al massimo indicato nel superiore comma. In caso di assenze a qualsiasi titolo, superiori al 50% dei giorni lavorativi, verranno attribuiti 0,50 punti per ciascun anno.
12. Per quanto riguarda la formazione, verranno tenuti in considerazione i corsi, frequentati dall'ultimo passaggio di categoria, attribuendo:
 - 1 punto per corsi di durata pari a 2 giorni con valutazione finale positiva;
 - 3 punti per corsi di durata pari a 3 giorni con valutazione finale positiva;

- 5 punti per corsi di durata superiore a 4 giorni con valutazione finale positiva;
- 10 punti per Corso/i di perfezionamento e/o master con valutazione finale positiva.

13. A parità di punteggio viene data precedenza al dipendente più anziano di età.

14. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni orizzontali, il Responsabile dell'Area/Settore nella quale è incardinato il servizio del personale, pubblica un avviso destinato a tutti i dipendenti, per attivare la procedura delle progressioni orizzontali nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali documenti da presentare.

15. Scaduto detto termine, il Responsabile di area/settore provvede alla redazione della relativa graduatoria, sulla base dei criteri sopra indicati.

16. La graduatoria viene portata a conoscenza dei singoli richiedenti da parte del Responsabile Servizio Personale e diventa definitiva dopo 10 giorni dalla comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza iscritta di riesame del proprio punteggio al Servizio Personale entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Responsabile di Area/Settore in cui è incardinato il Servizio Personale, esamina l'istanza e verificati i relativi punteggi, congiuntamente al Responsabile dell'area cui appartiene il dipendente, o al segretario comunale, nel caso in cui il dipendente sia titolare di posizione organizzativa, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendo la definitiva.

17. La graduatoria ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

18. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, vengono considerati utili i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente nella categoria di appartenenza.

ART 39

Valutazione Procedura Comparativa Progressioni Verticali

Per le progressioni verticali, in attuazione delle disposizioni normative in vigore, si dovrà tenere conto dei seguenti criteri di valutazione.

La valutazione consiste nell'assegnazione di massimo **100 punti**, così distinti:

A) Valutazione della performance (media dell'ultimo triennio): **max punti 50**

MEDIA	PUNTI ASSEGNATI
Fino a 70	0
➤ 71 fino a 75	5
➤ 76 fino a 80	10
➤ 81 fino a 85	20
➤ 86 fino a 90	30

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten mark in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

➤ 91 fino a 94	40
➤ 95 fino a 97	45
➤ 98 fino a 100	50

B) possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'area: **max punti 14**

DESCRIZIONE	PUNTI ASSEGNATI
Titoli di studio superiore rispetto a quello necessario per l'accesso al posto attinente al profilo da ricoprire (valutabili max 3 punti per ciascun titolo di studio): master in materie specialistiche, seconde lauree in materie specialistiche inerenti il profilo da ricoprire	9
Abilitazioni all'esercizio professionale attinenti al profilo da ricoprire	5

C) incarichi rivestiti: in questa categoria vengono valutati gli incarichi lavorativi arricchenti degli ultimi 5 anni dalla data di approvazione dell'avviso, attinenti al profilo da ricoprire: **max punti 26**

DESCRIZIONE	PUNTI ASSEGNATI
Incarichi professionali art. 53 D.Lgs 165/2001 (valutabili punti 3 per massimo n. 3 incarichi)	9
Responsabile del procedimento (valutabili punti 2 per ogni anno)	10
Responsabile di Area	7

La presente tabella è a titolo esemplificativo e non esaustivo, per incarichi non contemplati il valutatore provvederà ad applicare il principio dell'equivalenza;

D) Competenze professionali acquisite negli ultimi 5 anni dalla data di approvazione dell'avviso, attinenti al profilo da ricoprire: **max punti 10**

DESCRIZIONE	PUNTI ASSEGNATI
Partecipazione a corsi di aggiornamento specifici e certificati con profilo professionale da ricoprire (valutabili punti 3 per massimo n. 2 incarichi)	6
Attribuzione temporanea di mansioni superiori previste dall'art. 8 del C.C.N.L. 14/09/2000, nel ruolo che si tratta di ricoprire o in altro ruolo affine.	4

La presente tabella è a titolo esemplificativo e non esaustivo, per incarichi non contemplati il valutatore provvederà ad applicare il principio dell'equivalenza;

- **Contratto Collettivo Integrativo (CCI)** -

(parte economica 2018/2021)

Mr P

have

of

to

Si prende atto della costituzione del fondo, annualmente effettuata, per gli anni dal 2018 al 2021 così come riepilogato nella tabella allegata con la quale viene dato atto del rispetto del limite stabilito dalla norma. Inoltre si stabilisce di destinare lo stesso nel seguente modo:

UTILIZZAZIONE DEL FONDO				
DESCRIZIONE	2018	2019	2020	2021
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	21.453	20.008	17.519	17.519
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	21.432	20.397	20.397	20.397
PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)				
INDENNITÀ EX VIII° NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art.68, co.1, CCNL 216-2018)				
Totale destinazioni fisse e vincolate (a)	42.885	40.405	37.916	37.916
Differenza per risorse variabili o fisse per progressioni nell'anno (b)				
Totale art.67, co. 3, lett. a) + b) + d) + e) + h)	-	-	-	-
INDENNITÀ DI DISAGIO	6.550	9.374	9.250	9.100
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art.68, co.2, lett.a) CCNL 2016-2018)			7.358	9.152
PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.68, co.2, lett.b) CCNL 2016-2018)				
INDENNITÀ MANEGGIO VALORI	650	500	500	500
INDENNITÀ ASILO NIDO	9.600	9.600	9.600	9.600
INDENNITÀ DI PRONTA REPERIBILITÀ	1.500	1.500	1.500	1.500
INDENNITÀ DI TURNAZIONE	7.605	6.750	7.181	4.958
FONDO STRAORDINARIO			1.142	1.900
SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art.68, co.2, lett.e) CCNL 2016-2018; Art.70-quinques CCNL 216-2018)	24.584	24.300	18.850	17.800
INDENNITÀ DI FUNZIONE E SERVIZIO ESTERNO (art.68, co.2, lett.f) CCNL 2016-2018; artt.56-sexies e 56-quater)				
Totale C) - da verificare con le risorse di cui all'art.67, co. 3, lett. a) + b) + d) + e) + h)	50.489	52.024	55.381	54.510
COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art.68, co.2, lett.g) CCNL 2016-2018)	8.013	9.000	9.000	9.000
COMPENSI MESSI NOTIFICATORI (art.68, co.2, lett.h) CCNL 2016-2018)	907	907	-	907
PROGRESSIONI ECONOMICHE DELL'ANNO (art.68, co.2, lett.i) CCNL 2016-2018)	-	-	-	-
Totale	8.920	9.907	9.000	9.907
TOTALE RISORSE DESTINATE	102.294	102.336	102.297	102.333

Le parti concordano che la somma residua (pari alle risorse disponibili del fondo detratte quelle per remunerare le indennità di cui alla superiore tabella) venga destinata per premiare il merito e la produttività dei dipendenti non incaricati di posizione organizzativa, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore.

Letto, confermato e sottoscritto:

Aquilino Pietro CGIL

Caruso Giacomo CSA

Di Marco Severina RSU CIGL

Bongiovanni Francesco delegato CSL

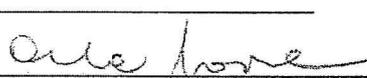
La seduta ci chiude alle ore 13,30 circa.

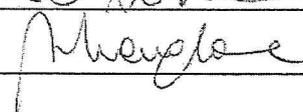
LETTO, confermato e sottoscritto:

Parte Pubblica

Segretario Comunale Rag. Scibetta Antonella 

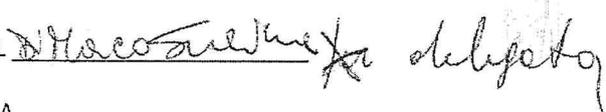
Ragioniere Colletto Antonino 

Responsabile area I Dott.ssa Carmela Traina 

Responsabile Area II Dott.ssa M.G. Mangiapane 

Responsabile P.M Dott.ssa Concetta V.Narisi _____

Rappresentanti territoriali :

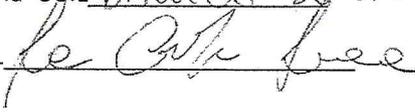
Aquilino Pietro CGIL 

Giacomo Caruso CSA _____

Bongiovanni Francesco delegato CIGL 

RSU Sigg.ri

Sig.ra Di Marco Severina CGIL 

Sig. La Corte Lucia CIGL 

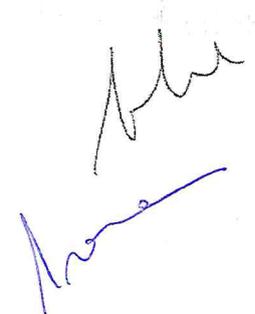
Il segretario verbalizzante Sig.ra Panepinto Patrizia

- Fa parte integrante e sostanziale del presente verbale le minute redatte in sede di contrattazione debitamente firmate da tutti i presenti;

- si allegano i prospetti redatti dal dirigente dell'area finanziaria Rag. Colletto Antonino relativi alla costituzione del fondo 2021e alle indicazioni circa la ripartizione dello stesso.

- proposta contrattuale annualità 2018/2021.

San Giovanni Gemini 29/12/2021





COMUNE DI SAN GIOVANNI GEMINI
Libero Consorzio Comunale di Agrigento

COMUNE DI SAN GIOVANNI GEMINI

PROVINCIA DI AGRIGENTO

**OGGETTO: VERBALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA -IPOTESI DI CONTRATTO
ANNUALITA'2018/2021-FONDO EX ART.15 CCNL.**

L'anno Duemilaventuno il giorno ventinove del mese di Dicembre alle ore 11.30 nei locali del palazzo comunale si è riunita la contrattazione trattante debitamente convocata ai sensi dell'art.10 del CCNL dell'1.04.1999 giusta nota del23/12/2021 prot. n. 17432

sono presenti i Sigg.

Parte pubblica il Segretario Comunale Dott.ssa Antonella Scibetta, il Ragioniere Antonino Colletto, la dott.ssa Maria Giuseppa Mangiapane, la dott.ssa Traina Carmeia, la responsabile della polizia municipale Dott.ssa Concetta Narisi Varsalona.

Pietro Aquilino rappresentante CGIL - F.B.

Caruso Giacomo rappresentante C.S.A

Bongiovanni Francesco delegato CISL

e le rappresentanti sindacali:

Di Marco Severina rappresentante RSU CGIL

La Corte Lucia rappresentante RSU CGIL

Prende la parola il Rag. Colletto Antonino, scusandosi per il ritardo, apre la discussione dicendo che l'ipotesi di contratto 2018/2021 è stata redatta sulla base delle disposizioni normative previste del CCNL in vigore e che negli anni il fondo per le politiche delle risorse umane e la produttività è stato regolarmente costituito e che gli impotri in esso ripartiti sono conformi a quanto scritto nei competenti capitoli dei relativi bilanci. Pertanto ai sensi degli art. 40 e 40 bis del Dlgs. 165/2001 viene assicurata la copertura finanziaria del fondo così come costituiti anche in considerazione delle indicazioni dell'Amministrazione e dei verbali delle delegazioni trattanti precedentemente siglati.

Caruso
Di Marco Severina
La Corte

Prende la parola il sig. Pietro Aquilino sostenendo che vero è che non ce stato parere da parte dei revisori nei temini previsti dalla legge, ma se il fondo è compatibile con il bilancio si puo andare avanti perchè il fondo è legittimo, anche perchè sono state fatte delle contrattazioni, passaggi questi importanti per il fondo.

Riprende la parola il Ragioniere Colletto impegnandosi che entro Marzo 2022 saranno luiquidati i seguenti istituti:

- 1) responsabilità annualità 2018/ 2019/2020/2021 per coloro i quali sono nominati con detrimina del Sindaco;
- 2) indennità di disagio e rischio;
- 3) reperibilità P.M e stato civile;
- 5) Indennità asilo nido;
- 6) maneggio valori,
- 7) istituti previsti dalla lettera K del CCNL;
- 8) indennità servizio esterno P.M. dalla data di sottoscrizione del presente verbale;
- 9) straordinari;

Prende la parola la Sig.ra Severina Di Marco proponendo la responsabilità per la vice coordinatrice , ma sia la parte pubblica che i dirigenti non sono d'accordo perche i servizi hanno già il responsabile.

Rirrende la parola il sig. Giacomo Caruso dichiarando che se viene stabilita un indennità per la vice coordinatrice deve essere estesa a tutti gli altri servizi comunali sempre con la nomina da parte del Sindaco.

Detta proposta non trova l'accordo di tutti i presenti.

Continua il Sig Giacomo Caruso in merito all'art. 29" Rapporto di lavoro a tempo parziale" proponendo di cambiare la percentuale che nel 2019 era stata elevata dal 25% al 60% (art. 53 comma2) al fine di effettuare la stabilizzazione .

Afferma ancora, che per evitare che il Comune si ritrovi ad avere nuovi assunti part time e personale già in servizio part time di cambiare la percentuale e portarla al 10%.

In risposta a quanto dichiarato dal Sig. Giacomo Caruso prende la parola il Segretario Comunale Dott.ssa Scibetta Antonella il quale dichiara che considerato che il contratto riguarda il periodo 2018/2019 la parte pubblica intende confermare la formulazione dell'art.29 che prevede la deroga al limite di cuisopra nella misura del 100%.

Prende la parola la Sig. Severina Di Marco dicendo che l'indennità di responsabilità della coordinatrice dell'asilo nido è prevsta dagli Istituti di responsabilità e non come è stato detto erroneamente da parte della Giunta Municipale.

Si chiude la seduta alle 13.30 e il Ragioniere Colletto Antonino dichiara a tutti i presenti che entro Marzo 2022 verranno pagati tutti gli Istituti pregressi previsti dal contratto, annualità 2018-2019-2020-2021.

[Handwritten signatures]

Letto, confermato e sottoscritto:

Aquilino Pietro CGIL

Caruso Giacomo CSA

Di Marco Severina RSU CIGL

Bongiovanni Francesco delegato CSL

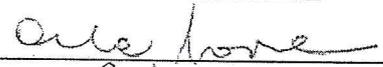
La seduta ci chiude alle ore 13,30 circa.

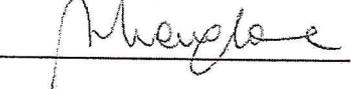
LETTO, confermato e sottoscritto:

Parte Pubblica

Segretario Comunale Rag. Scibetta Antonella 

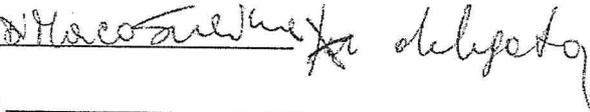
Ragioniere Colletto Antonino 

Responsabile area I Dott.ssa Carmela Traina 

Responsabile Area II Dott.ssa M.G. Mangiapane 

Responsabile P.M Dott.ssa Concetta V.Narisi 

Rappresentanti territoriali :

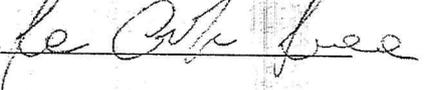
Aquilino Pietro CGIL 

Giacomo Caruso CSA _____

Bongiovanni Francesco delegato CISL 

RSU Sigg.ri

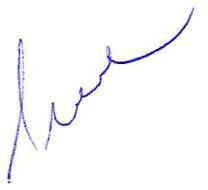
Sig.ra Di Marco Severina CGIL 

Sig. La Corte Lucia CGIL 

Il segretario verbalizzante Sig.ra Panepinto Patrizia

- Fa parte integrante e sostanziale del presente verbale le minute redatte in sede di contrattazione debitamente firmate da tutti i presenti;
- si allegano i prospetti redatti dal dirigente dell'area finanziaria Rag. Colletto Antonino relativi alla costituzione del fondo 2021 e alle indicazioni circa la ripartizione dello stesso.
- proposta contrattuale annualità 2018/2021.

San Giovanni Gemini 29/12/2021



Letto, confermato e sottoscritto:

Aquilino Pietro CGIL

Caruso Giacomo CSA

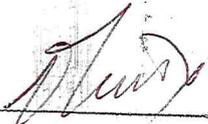
Di Marco Severina RSU CIGL

Bongiovanni Francesco delegato CSL

La seduta si chiude alle ore 13,30 circa.

LETTO, confermato e sottoscritto:

Parte Pubblica

Segretario Comunale Rag. Scibetta Antonella 

Ragioniere Colletto Antonino _____

Responsabile area I Dott.ssa Carmela Traina _____

Responsabile Area II Dott.ssa M.G. Mangiapane _____

Responsabile P.M Dott.ssa Concetta V. Narisi _____

Rappresentanti territoriali :

Aquilino Pietro CGIL _____

Giacomo Caruso CSA 

Bongiovanni Francesco delegato CISL _____

RSU Sigg.ri

Sig.ra Di Marco Severina CGIL _____

Sig. La Corte Lucia CISL _____

Il segretario verbalizzante Sig.ra Panepinto Patrizia

- Fa parte integrante e sostanziale del presente verbale le minute redatte in sede di contrattazione debitamente firmate da tutti i presenti;

- si allegano i prospetti redatti dal dirigente dell'area finanziaria Rag. Colletto Antonino relativi alla costituzione del fondo 2021e alle indicazioni circa la ripartizione dello stesso.

- proposta contrattuale annualità 2018/2021.

San Giovanni Gemini 29/12/2021



UTILIZZAZIONE DEL FONDO

DESCRIZIONE	2018	2019	2020	2021
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	21.453	20.008	17.519	17.519
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	21.432	20.397	20.397	20.397
PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (art.68, co. 1, CCNL 2016-2018)				
INDENNITÀ EX VIII° NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	42.885	40.405	37.916	37.916
<i>Totale destinazioni fisse e vincolate (a)</i>				
<i>Totale destinazioni fisse per progressioni nell'anno (b)</i>				
<i>Differenza per risorse variabili o fisse per progressioni nell'anno (b)</i>				
<i>Totale art.67, co. 3, lett. a) + b) + d) + e) + h)</i>				
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art.68, co.2, lett.a) CCNL 2016-2018)	1.906	839	8.958	6.325
PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.68, co.2, lett.b) CCNL 2016-2018)				
DISAGIO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI (art.68, co.2, lett.c) CCNL 2016-2018; art.70-bis, CCNL 2016-2018) (1)	7.450	10.650	9.650	10.000
INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITÀ E GIORNATA FESTIVA (art.68, co.2, lett.d) CCNL 2016-2018)	9.062	8.135	8.681	6.458
FONDO STRAORDINARIO	2.000	1.142	1.142	5.827
SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art.68, co.2, lett.e) CCNL 2016-2018; Art.70-quinquies CCNL 2016-2018)	24.584	24.300	18.850	17.800
INDENNITÀ DI FUNZIONE E SERVIZIO ESTERNO (art.68, co.2, lett.f) CCNL 2016-2018; art.56-sexies e 56-quater)	45.002	43.924	47.281	46.410
<i>Totale C) - da verificare con le risorse di cui all'art.67, co. 3, lett. a) + b) + d) + e) + h)</i>	13.500	17.100	17.100	17.100
COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art.68, co.2, lett.g) CCNL 2016-2018)	907	907		907
COMPENSI MESSI NOTIFICATORI (art.68, co.2, lett.h) CCNL 2016-2018)				
PROGRESSIONI ECONOMICHE DELL'ANNO (art.68, co.2, lett.i) CCNL 2016-2018)				
<i>Totale</i>	14.407	18.007	17.100	18.007
TOTALE RISORSE DESTINATE	102.294	102.336	102.297	102.333
	0	0	0	0

A partire dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL

