

Comune di Bastiglia

**Contratto Collettivo
Decentrato Integrativo
(CCDI)**

2019-2021

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

2019

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo –Accordo normativo 2019-2021.

Ricordato che:

- con proprie delibere la Giunta ha previsto tra l'altro le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica;

Ricordato che le delegazioni trattate
16.05.2019, hanno siglato l'ipotesi di
2021;

e di parte sindacale dell'ente in data
decentrato integrativo (CCDI) 2019 -

Preso atto che l'ipotesi di contratti
accompanied dalla Relazione illustrativa e tecnico finanziaria è stata sottoposta al Revisore
dei conti dell'ente che con proprio verbale ha espresso parere positivo;

Preso atto che con propria deliberazione la Giunta ha autorizzato la delegazione trattante di
parte pubblica alla firma definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per il
triennio 2019 -2021 siglato in data 16.05.2019;

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale dell'ente in data odierna
sottoscrivono definitivamente il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 16.05.2019
allegato.

Ravarino, 24.05.2019

La delegazione trattante di parte pubblica La delegazione trattante di parte sindacale

CGIL
CISL
R.S.U.

COMUNE DI BASTIGLIA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
2019 – 2021

SOMMARIO

TITOLO I PARTE GENERALE

- Art. 1 – Durata, tempi e procedure
- Art. 2 – Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 3 – Smart Working
- Art. 4 – Orario di lavoro
- Art. 5 – Salute e sicurezza
- Art. 6 – Riflessi sulla qualità del lavoro

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

- Art. 7 – Quantificazione delle risorse
- Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 9 – Performance
- Art.10 – Progetti

CAPO II – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

- Art. 11 – Criteri generali

CAPO III – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ DI CONDIZIONI DI LAVORO (GIÀ RISCHIO, DISAGIO E MANEGGIO VALORI), SPECIFICHE RESPONSABILITÀ, ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ.

- Art. 12 – Principi generali
- Art. 13 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)
- Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 15 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

CAPO IV – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

- Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.
- Art. 16.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.
- Art. 16.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL
- Art. 16.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011 (Piani triennali di razionalizzazione)

TITOLO III POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro
Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
Art. 19 – Reperibilità
Art. 20 – Lavoro straordinario e Banca delle ore
Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale
Art. 22 – Orario multiperiodale
CAPO II – Discipline Particolari
Art. 23 – Personale comandato o distaccato

TITOLO I PARTE GENERALE

Art. 1 – Durata, tempi e procedure

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

2. Esso ha validità 2019-2021, i suoi effetti decorrono dalla data della firma definitiva, salvo diversa prescrizione del presente contratto e fino all’approvazione di un nuovo accordo o fino all’avvenuta disdetta.

3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le varie modalità di utilizzo potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano modifiche contrattuali o di comparto o imposte da norme di legge.

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

6. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto o qualora sia reso necessario per modificare o integrare gli istituti del contratto decentrato.

7. In relazione ai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, si specifica che sarà onere dell’Amministrazione verificare e garantire quanto previsto dal c. 2 dell’art. 7 del CCNL vigente.

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

Art. 2 Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti ed è orientato all'innovazione, alla qualificazione ed al cambiamento della Pubblica Amministrazione sia sotto l'aspetto partecipativo che formativo di tutto il personale dipendente, in relazione agli obiettivi dell'Amministrazione e alle strategie dell'organo di Governo e della direzione generale dell'Ente..
2. Ferma restando la disciplina delle relazioni sindacali stabilita dalla legge e dalla contrattazione collettiva, l'Amministrazione valorizza il ruolo delle relazioni sindacali nei seguenti ambiti:
 - contribuire ad armonizzare nel concreto svolgimento dei rapporti di lavoro, la realizzazione degli obiettivi di efficacia, speditezza, economicità e trasparenza, sanciti dalla Legge 241/90 con il benessere organizzativo e la crescita professionale del personale, secondo principi di solidarietà, informazione, prevenzione e superamento dei conflitti, crescita sociale;
 - contribuire ad assicurare un assetto organizzativo moderno, flessibile, professionale, adeguato alle esigenze del territorio e rispondente alle esigenze della programmazione politico-amministrativa, orientato al rispetto della persona del lavoratore, alle sue attitudini e al suo ruolo, fondato sui principi dell'autonomia manageriale e della responsabilità;
 - assicurare la rappresentanza e la tutela dei lavoratori e dei loro specifici interessi in rapporto con le scelte, i programmi, le strategie e le azioni degli organi di governo, nel rispetto del vigente sistema legislativo delle competenze, dei ruoli istituzionali e secondo il metodo del dialogo e del confronto previsti dal CCNL;
 - concorrere positivamente alla realizzazione di un ambiente di lavoro rispondente alla dignità del lavoro al servizio della P.A., superando le eventuali tensioni e la disparità, assicurando lo sviluppo e la partecipazione ai percorsi di carriera e di crescita professionale, la concorsualità e la trasparenza delle procedure, l'effettiva rispondenza fra ruolo e responsabilità assegnate, anche con lo sviluppo di proposte e/o studi propri circa la qualità dei servizi, le migliori modalità di soddisfacimento dell'utenza, l'indicazione di esperienze di valore significativo nel mondo delle Autonomie Locali, la promozione di convegni e incontri sul lavoro pubblico.
3. Di ogni seduta è previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Di ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati, a cura dell'Amministrazione.
4. Si conviene con l'Amministrazione, al fine di poter raggiungere in maniera più efficace, capillare e tempestiva tutto il personale, di procedere all'istituzione della Bachecca Sindacale Elettronica (BSE).

Art. 3 – Smart Working

1. Le esigenze di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro; la possibilità di introdurre tecnologie anche nelle Pubbliche Amministrazioni; la necessità di avere una PA innovativa ed efficiente, pongono il tema dell'introduzione dello smart working.

Le parti favoriscano politiche di:

- a) valorizzazione delle risorse umane e razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza;
- b) riprogettazione dello spazio di lavoro;
- c) promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali;
- d) agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche attraverso la previsione di modalità di svolgimento dell'attività lavorativa innovative (lavoro agile, co-working, desk sharing, etc.).

Art. 4 – Orario di lavoro

1. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con appositi *atti*. Gli attuali regolamenti in materia, potranno essere oggetto di modifica e/o integrazione, previo confronto con la parte sindacale.

2.L'orario di lavoro, fermo restando quanto previsto dall'art. 22 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 e fatta salva la funzionalità all'orario di servizio e all'apertura al pubblico, prevede la possibilità di fruire, da parte del dipendente, dell'orario flessibile di lavoro.

3.Per l'esercizio 2019 vengono confermate le articolazioni orarie già definite; a far data dal 01.01.2020 la flessibilità oraria sia in entrata che in uscita, viene definita, per un massimo di ~~tre~~ ^{quattro} minuti di scostamento in entrambi i casi; (a titolo meramente esemplificativo orario 8-13 flessibilità 8.30-13,30, in caso di rientro pomeridiano, orario 14.00 -17.00, flessibilità 14,30 17,30).

4.All'interno della flessibilità in entrata ed in uscita il dipendente gestisce autonomamente l'entrata in servizio e l'uscita dal servizio. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 3, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del suddetto debito, lo stesso, su indicazione del dipendente, andrà a decurtare il saldo ore del dipendente laddove presente o, qualora il dipendente non abbia maturato un saldo ore sufficiente, il debito suddetto potrà essere recuperato entro il mese successivo. L'eventuale credito orario derivante dall'applicazione del comma 4, deve essere fruito all'interno del mese di maturazione.

5.Il responsabile, a fronte di particolari situazioni, legate ad attività impreviste ed imprevedibili o in caso di aperture dei servizi obbligatori, potrà richiedere la permanenza in servizio dei propri collaboratori in orario coincidenti con la fascia di flessibilità oraria. Qualora ricorra tale fattispecie l'orario maturato verrà contabilizzato come "ore più".

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

- beneficiario 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 del CCNEL del 21.05.2018;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche comportanti tempi di recupero maggiori.

7.Annualmente, entro un mese dall'approvazione del bilancio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

8.L'Ente provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.

9.L'Ente si impegna a fornire ogni anno, periodicamente la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi,

10.Fermo restando che il recupero delle ore maturate dal dipendente in "ore+" è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, se dovuta, e nei limiti dei budget assegnati, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

11.Al fine di ottimizzare la gestione delle turnazioni, il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 27 del mese della turnazione programmata per il mese successivo.

12.Con riferimento a quanto previsto dall'art. 23 comma 8 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, l'eventuale richiesta di non svolgere turni notturni da parte di dipendenti ultra cinquantasettenni o che vivono particolari situazioni familiari, potrà essere accolta compatibilmente con le esigenze del singolo servizio.

Art. 5 – Salute e sicurezza

1. Le parti, alla presenza degli RLS, si incontrano - periodicamente per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

3. L'Ente, aggiorna annualmente le parti sindacali relativamente a

- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;
- Aggiornamento Duvr;
- Stress lavoro-correlato eventualmente verificatosi nel corso dell'anno precedente

Art. 6 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

In caso di attivazione di nuovi sistemi informatici, le attività di formazione riguarderanno tutto il personale interessato dalla innovazione tecnologica.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 7 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;

2. Annualmente si procede con apposito atto ad individuare risorse variabili di cui all'art. 67 del CCNL. La determinazione annuale delle risorse è effettuata nel rispetto dei vincoli stabiliti dalla Legge con particolare riferimento all'art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e s.m.i.

Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;

riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali: _____

i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

il sistema premiale è articolato nelle seguenti fasi:

1) programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;

2) monitoraggio e confronto periodico;

3) verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;

la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

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

Art. 9 – Performance

1. Relativamente all'esercizio 2019 vengono confermate le modalità di valutazione ed erogazione del salario relativo alla performance individuale e di risultato individuale e di servizio già definite nei contratti collettivi aziendali sottoscritti il 21.12.2015 ed il 28.12.2018 a cui si rinvia.

2. A far data dall'esercizio 2020, le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti, con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:

FONDO PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE E DI RISULTATO:

I compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), vengono confermati gli importi già definiti per ciascun profilo professionale suddivisi fra performance individuale e performance di risultato individuale e di servizio (25% degli importi relativi alla performance individuale) che qui si richiamano:

L'importo relativo alla performance **individuale**, è articolato in funzione delle categorie professionali e può essere determinato fino ad un valore annuo lordo massimo pari alle somme già stabilite nell'accordo aziendale sottoscritto il 21.12.2015 cui si rinvia.

La valutazione relativa alla performance ha cadenza annuale, interessa tutti i dipendenti assunti a qualsiasi titolo ed è posta al vaglio del Nucleo di Valutazione.

La valutazione relativa alla performance individuale (essere e saper essere, fare e saper fare) è effettuata dal Responsabile dell'area di riferimento e validata dal Nucleo di valutazione, sulla base degli indicatori definiti nella scheda di valutazione, **a cadenza quadrimestrale**. Gli emolumenti relativi alla performance individuale sono erogati **annualmente**, a seguito di valutazione individuale effettuata dal Responsabile dell'area di riferimento, validata dal Nucleo di valutazione, sulla base degli indicatori definiti nella scheda di valutazione.

L'erogazione degli emolumenti relativi alla performance di risultato individuale e di servizio (raggiungimento degli obiettivi di Peg/Dup) avviene a seguito di valutazione individuale effettuata annualmente dal Responsabile dell'area di riferimento, sulla base degli indicatori definiti nel PEG/DUP. La valutazione viene riassunta annualmente nell'ambito della valutazione della performance del servizio. A seguito della valutazione operata dal Nucleo di valutazione con cadenza annuale, potrà essere corrisposto l'importo relativo.

La valutazione dell'apporto individuale viene effettuata dai Responsabili d'area anche tenuto conto dell'effettiva presenza in servizio dei singoli lavoratori. Le assenze dal servizio riducono in misura proporzionale gli emolumenti previsti.

Per il personale assunto a tempo determinato, o con contratto di somministrazione non si procede all'erogazione del salario di performance individuale e di risultato individuale e di servizio fino al raggiungimento di 6 mesi di attività continuativa nell'anno. Infatti l'istituto di natura premiante non si concilia con la brevità e temporaneità del rapporto di lavoro.

Per le ragioni ricordate in precedenza e per le assunzioni di durata superiore ai 6 mesi continuativi, al personale assunto a tempo determinato o con contratto di somministrazione si procede alla erogazione del salario di performance individuale e di risultato individuale e di servizio (produttività aziendale) nel limite del 50% dell'importo previsto per profilo professionale, per il primo anno di lavoro; del 75% per il secondo anno e del 100% per il terzo anno consecutivo di lavoro.

Con l'approvazione del PEG, entro 60 giorni, i Direttori d'Area portano a conoscenza dei dipendenti, in appositi incontri di area/settore/servizio, gli obiettivi in esso contenuti.

Le schede di valutazione sono pubblicate ON-LINE e quindi visualizzabili dai singoli dipendenti in occasione delle scadenze previste per le valutazioni e da queste date il dipendente potrà, nel termine di quindici giorni, procedere ad un contraddittorio con il proprio Responsabile. Il dipendente, potrà altresì presentare ricorso motivato al Nucleo di Valutazione entro i successivi 30 giorni. Il ricorso è formulato per mezzo di una relazione, dove dovranno essere evidenziati gli elementi sulla base dei quali il dipendente ritiene contestabile la valutazione.

Disciplina in caso di assenza:

In caso di interdizione anticipata dal lavoro, maternità obbligatoria (5 mesi) e primo mese di congedo parentale:

Performance individuale: valutata congelando l'ultima valutazione;

(Esempio: se l'ultima valutazione ha dato il punteggio di almeno 160: corresponsione del 100% della retribuzione di performance individuale per i mesi di assenza);

Performance di risultato: valutata calcolando la media dei risultati di tutti i dipendenti dell'ente;

(Esempio: se l'ente è composto di 30 collaboratori, di cui 29 hanno raggiunto il 75% degli obiettivi e una non è valutabile perché assente per maternità: $(75 \times 29) + 0 = 2175:30 = 72,5$: corresponsione della corrispondente quota della retribuzione di performance individuale, per i mesi di assenza);

In caso di congedo parentale al 30% (5 mesi):

Performance individuale: valutata congelando l'ultima valutazione e applicando il 30%;

(Esempio: se l'ultima valutazione ha dato il punteggio di almeno 160: corresponsione del 30% della retribuzione di performance individuale per i mesi di assenza);

Performance di risultato: valutata calcolando la media dei risultati di tutti i dipendenti dell'ente e applicando il 30%

(Esempio: se l'ente è composto di 30 collaboratori, di cui 29 hanno raggiunto il 75% degli obiettivi e una non è valutabile perché assente per congedo parentale: $(75 \times 29) + 0 = 2175:30 = 72,5$: la quota del 15% della performance attribuita, è applicato al 30% per i mesi di assenza).

Relativamente alle altre assenze, si confermano i criteri già in essere, adattati alla cadenza dell'erogazione del salario di performance individuale:

Relativamente al salario di *Performance individuale* da liquidarsi sulla base della valutazione espressa dai Responsabili di servizio, la valutazione viene effettuata tenuto conto della prevalenza dell'attività lavorativa della risorsa umana funzionalmente assegnata.

Per prevalenza viene individuato il criterio temporale dell'aver effettuato almeno 64 giorni lavorativi nel quadrimestre (anche in caso di assunzione o cessazione nel corso del quadrimestre di riferimento).

Al di sotto di tale limite il giudizio espresso dal Responsabile dovrà tenere conto dell'oggettiva assenza dal servizio fino a rendere la prestazione non valutabile nel caso di assenza molto prolungata nell'ambito del quadrimestre.

Si precisa che si considera equiparata alla presenza in servizio la fruizione dei seguenti istituti contrattuali:

allattamento;

permesso breve;

assemblea sindacale;

ferie;

giorno di riposo settimanale;

permesso donazione Avis;

permesso per citazione a testimoniare;

permesso per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;

permesso per gravi motivi (art. 4 comma 1 legge 53/00);

permesso legge 104 per dipendente portatore di handicap;

permesso per lutto;

recupero domenica lavorativa;

recupero gestione o recupero di ore lavorate in più;

oltre che infortunio e "terapie salvavita" a far data dal 2° quadrimestre 2019

partecipazione ai seggi elettorali in qualità di Presidente, Scrutatore, Segretario, Rappresentante di lista. Relativamente al corrispettivo dell'indennità di *Performance di risultato* viene ribadito il criterio della prevalenza funzionale ed organizzativa nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi di Peg/Dup. Pertanto nella valutazione e nella conseguente redazione della scheda di liquidazione del risultato il Responsabile di servizio terrà conto dell'effettivo raggiungimento dei risultati da parte del proprio collaboratore.

Le parti si danno reciproco affidamento affinché venga effettuata una verifica delle assenze dal servizio del personale.

Se il dipendente è stato assente per almeno 40 giorni lavorativi nel quadrimestre (escluse le assenze considerate presenza) il Servizio unico del personale segnala la circostanza al Responsabile di servizio e la prestazione non è valutabile.

Se il dipendente è stato assente per almeno 30 giorni lavorativi nel quadrimestre (escluse le assenze considerate presenza) il Servizio unico del personale segnala la circostanza al Responsabile di servizio, la prestazione di norma è valutabile ma il punteggio è inferiore a 160.

L'erogazione del salario accessorio di produttività individuale è effettuata sulla base della valutazione secondo il seguente schema:

nella fascia 0-99 nessuna indennità

nella fascia 100-119 il 25% della indennità massima prevista

nella fascia 120-139 il 50% della indennità massima prevista

nella fascia 140-159 il 75% della indennità massima prevista

nella fascia 160-184 secondo la seguente formula: $\frac{\text{indennità massima} \times \text{il voto assegnato} (*)}{185}$

185

(*) esempio: $\frac{1645,80}{185} \times 160 = 1423,39$

185

nella fascia 185-200 indennità massima prevista.

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL, è assegnato il premio individuale al 10% dei dipendenti, suddivisi per ogni categoria, che abbiano raggiunto un punteggio ricompreso fra 185 e 200 ed individuati, di norma, con il criterio della rotazione tra le singole Aree di appartenenza.

La misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Art.10 – Progetti

PROGETTI: fattispecie prevista dall' articolo 68 comma 2 lettera a del CCNL 21.05.2018.

I progetti sono gestiti dalle singole Aree di riferimento, che individuano i lavoratori potenzialmente interessati e che articolano la partecipazione dei medesimi sulla base dello schema allegato.

PROGETTI: fattispecie prevista dall' articolo 67 comma 3 lettera c del CCNL 21.05.2018.

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale

PROGETTI :

DESCRIZIONE E INDICATORI DEL RAGGIUNGIM ENTO DELL'OBIETTI VO (PROGETTI DA PREDISPORRE PROGETTI	SVILUPPO ANNUALE/TR IENNALE	AREE/SERVIZI INTERESSATI	BUDGET ASSEGNATO	LIQUIDAZIONE: A CONSUNTIVO ED A SEGUITO DI RENDICONTAZ IONE DELL'ATTIVIT A' SVOLTA

CAPO II – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 11 – Criteri generali

1.L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;

La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili e non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

2.Le progressioni economiche sono assegnate secondo i criteri definiti all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, sono riconosciute, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Si riconosce l'applicazione dell'istituto in una percentuale di norma non superiore al 20% dei dipendenti per ciascuna categoria (D, C, B), con riferimento al risparmio garantito dalle cessazioni di personale riscontratesi negli anni precedenti e nel rispetto dei vincoli e dei limiti complessivi di spesa del fondo.

Indennità corrisposta al personale per tredici mensilità.

Le progressioni orizzontali sono attribuite in osservanza di criteri di selezione oggettivi e devono rispettare i seguenti criteri in ordine crescente per importanza :

a) Anzianità di servizio a tempo indeterminato nelle pubbliche amministrazioni. Massimo 10 punti.

In caso di assunzione a tempo indeterminato i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o presso l'Unione comuni del Sorbara, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione dell'istituto contrattuale.

b) Valutazione del merito. Massimo 25 punti per la valutazione (nel triennio precedente).

Le progressioni economiche si individuano, tra il personale che ha conseguito le valutazioni più alte e meritevoli negli ultimi tre esercizi precedenti l'anno in cui è adottata la decisione di adottare l'istituto. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel

corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente. La graduatoria stilata viene aggiornata annualmente sulla base della valutazione della performance individuale.

c) Anzianità delle progressioni orizzontali e verticali. Massimo 30 punti.

La rilevazione deve comunque interfacciarsi anche con gli altri criteri, ed in particolare con il precedente punto b).

d) Strategicità del profilo e della categoria in relazione ai criteri dell'ente stabiliti dai documenti di programmazione sentito il Nucleo di valutazione. Massimo 35 punti così ripartiti:

35 punti al personale sotto inquadrato ed al personale impegnato nelle attività di supporto ed ausilio di altri uffici e servizi e/o nelle eventuali attività svolte a favore delle società partecipate o enti assimilati, per i quali si presta attività lavorativa continuativa, anche in forza di convenzione o intesa.

30 punti al personale impegnato in attività di coordinamento squadre.

25 punti al personale che non rientra nelle voci precedentemente illustrate o che viene individuato nella specifica contrattazione annuale.

3. Il personale dipendente dell'ente che presta la propria attività, a qualsiasi titolo, presso enti pubblici, amministrazioni pubbliche, aziende pubbliche, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza acquisisce, secondo la propria disciplina, le informazioni e le eventuali valutazioni necessarie.

CAPO III – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità di condizioni di lavoro (già rischio, disagio e maneggio valori), specifiche responsabilità, ulteriori specifiche responsabilità.

Art. 12 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";

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

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

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è competenza del Responsabile;

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

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

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

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

9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dal 01.01.2019.

Art. 13 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno (30 mensili);
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 1,03 al giorno.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

3. In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCDI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2018, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma 1. Le tipologie di attività esposte a rischio, disagiate e che comportano maneggio valori trovano puntuale definizione nell'accordo aziendale sottoscritto il 21.12.2015 cui si rinvia.

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata quadrimestralmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità individuate dal competente Responsabile, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza di direzione provvede al riparto delle somme tra le aree, sulla base delle unità di personale interessate.

Le fattispecie alle quali i Responsabili (con verifica e controllo annuale a consuntivo da parte del Nucleo di valutazione) dovranno fare riferimento sono le seguenti:

- a) responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica (da specificare - a titolo esemplificativo: RUP di cui al D.Lgs. 50/2016 e s.m.i, responsabilità dei procedimenti in materia pae-saggistica, ecc...)
- b) coordinamento di strutture complesse (- a titolo esemplificativo: quelle articolate in almeno 2 unità operative)
- c) coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane (occorre specificare il numero minimo di dipendenti che si ritiene adeguato)
- d) concorso alla formazione delle decisioni del Dirigente/Responsabile (APO) (- ad esempio, nella predisposizione dei piani di lavoro)
- e) attribuzione di responsabilità di risultato con elevata autonomia sulle modalità per conseguirlo (- ad esempio, nella predisposizione dei piani di lavoro)

f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali (– ad esempio per gli addetti agli uffici di staff degli Amministratori, ecc...)

3. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Dirigente/Responsabile (APO) secondi i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:

- importo massimo fissato dal CCNL pari ad €. 2.500,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) le condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f);
- importo pari ad €. 2.000,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f);
- importo pari ad €. 1.500,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f);
- importo pari ad €. 1.000,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) due delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f);
- importo pari ad €. 300,00 annui lordi quando ricorra per il lavoratore una sola delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f).

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente/quadrimestralmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 15 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 300,00 annui lordi:

- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- b) € 100,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
- d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi;

Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui;

Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate sulla base della presenza in servizio mensile. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

CAPO IV – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 16.1 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997.

Tali risorse derivanti dall’applicazione dell’art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall’art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall’art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell’utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Nel caso in cui ricorra la specifica fattispecie, le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile competente.

Art. 16.2 – Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g) e lettera h), CCNEL del 21.05.2018

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- recupero evasione tributi locali (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997; art 1, comma 1091 L.145/2018);
- diritti e oneri destinati a finanziare l’attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l’orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);
- compensi ai messi notificatori per le notifiche di atti dell’amministrazione finanziaria, se previsti;

Nel caso in cui ricorra la specifica fattispecie, le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile d’area competente. Gli atti di liquidazione sono fatti propri dal responsabile del Servizio unico del Personale.

Art. 16.3 – Risparmi di cui all’art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011 (Piani triennali di razionalizzazione)

Nel caso in cui ricorra la specifica fattispecie, le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all’erogazione dei premi, dall’art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell’importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall’articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall’art. 6, comma 1,

del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente;

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

TITOLO III POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O..

L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predefinite, nel sistema di misurazione e valutazione. La quota del 25% può essere aumentata fino ad un massimo del 30% per le P.O. preposte a servizi erogati in forma associata sovra comunale o per P.O. preposte a servizi di elevata complessità o ritenuti di elevata strategicità;

Gli eventuali risparmi potranno essere liquidati, alla P.O. che ha ottenuto la valutazione più alta o alle P.O. classificate nella fascia di punteggio più alta. La decisione viene assunta dalla Giunta, sulla base del sistema di valutazione vigente.

Inoltre

Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, potrà essere riconosciuto un ulteriore importo determinato fra il 15% ed il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim. La decisione viene assunta dalla Giunta, sulla base del sistema di valutazione vigente e tenuto conto della effettiva durata temporale della sostituzione.

Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- 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 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.l gs. 446/1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro

Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell’art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell’ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell’assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell’autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell’infanzia e dell’età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 19 – Reperibilità

1. L’istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall’Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall’art. 24, comma 1, del CCNL;
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
4. *Si conferma quanto previsto nei contratti collettivi aziendali sottoscritti il 19/21.12.2015 ed il 28.12.2018 a cui si rinvia.*

Art. 20 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario liquidabili non può superare le 360 annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite individuale di 120.

Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale

In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell’orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali,

comprehensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

Art. 22 – Orario multiperiodale

Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.

I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua un periodo di 15 settimane.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 23 – Personale comandato o distaccato

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Ravarino, 24.05.2019

La delegazione trattante di parte pubblica

La delegazione trattante di parte sindacale

CGIL
CISL
R.S.U.

