



# PROVINCIA di VITERBO

## DELEGAZIONE TRATTANTE

### FOGLIO FIRMA RIUNIONE DEL GIORNO

25 luglio 2019 - ore 09.30

DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE		
Dr. Francesco Loricchio		
Dr. Franco Fainelli		
Dr. Patrizio Belli		
OO.SS.		
Antonio Amantini	CGIL	
Lucio Corbucci	UIL	
Renato Trapè	CISL	
RSU		
Sabatino Tuccini	CONFSAL-FENAL	
Salvatori Vittoria	CONFSAL-FENAL	
Andreani Paolo	CONFSAL-FENAL	
Luigi Burlini	CGIL	
Clara Mezzetti	CGIL	
Angelo Cioccolini	CISL F.P.	
Gianni Raccio	CISL F.P.	
Ida Pietrangeli	CISL F.P.	
Marcello Izzo	USB	
Serena Sarzana	USB	
Silvio Virgili	USB	
Katia Venanzi	UIL-FPL	

DELEGAZIONE SINDACALE  
25 LUGLIO 2019

Convocata con nota prot. n. 17767 del 19 luglio 2019

Argomenti posti all'Ordine del Giorno:

1. Sottoscrizione CCDI 2019- Parte normativa

SONO PRESENTI:

Per la Parte Datoriale

Dr. Francesco Loricchio

Dr. Franco Fainelli

Dr. Patrizio Belli

Per le OO.SS.:

Antonio Amantini CGIL

Lucio Corbucci UIL

Renato Trapè CISL

Per le RSU:

CONFSAL-FENAL

Andreani Paolo

CGIL:

Luigi Burlini

Clara Mezzetti

CISL F.P.:

Angelo Cioccolini

Ida Pietrangeli

USB:

Marcello Izzo

Serena Sarzana

Silvio Virgili

UIL-FPL:

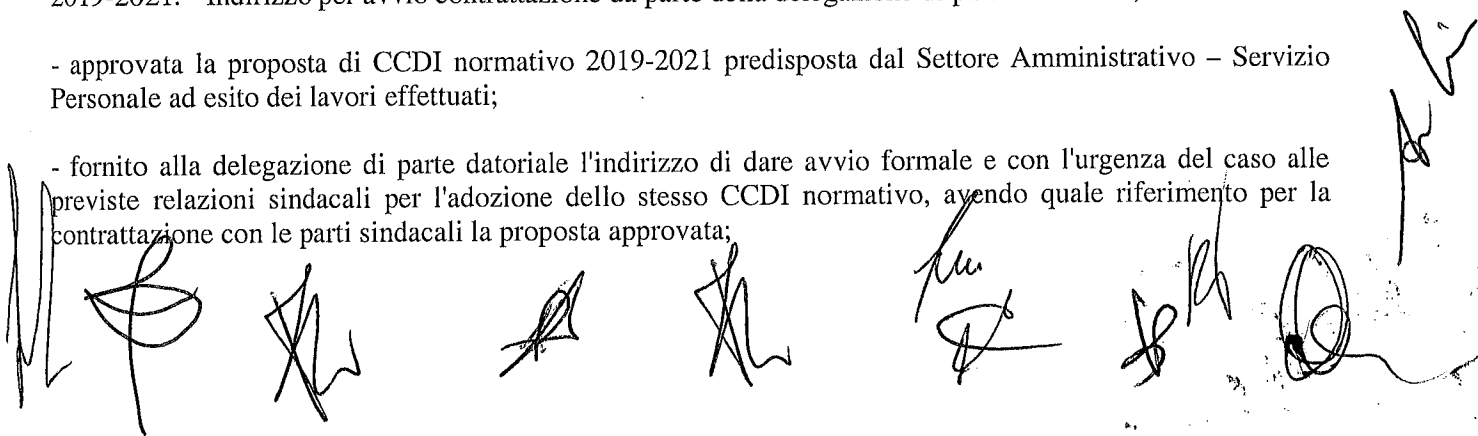
Katia Venanzi

Alle ore 09,30 il Segretario Generale introduce i lavori si prende atto che:

- con Decreto Presidenziale n.111 del 19/04/2019, recante "Approvazione proposta di CCDI normativo 2019-2021. - Indirizzo per avvio contrattazione da parte della delegazione di parte datoriale", veniva:

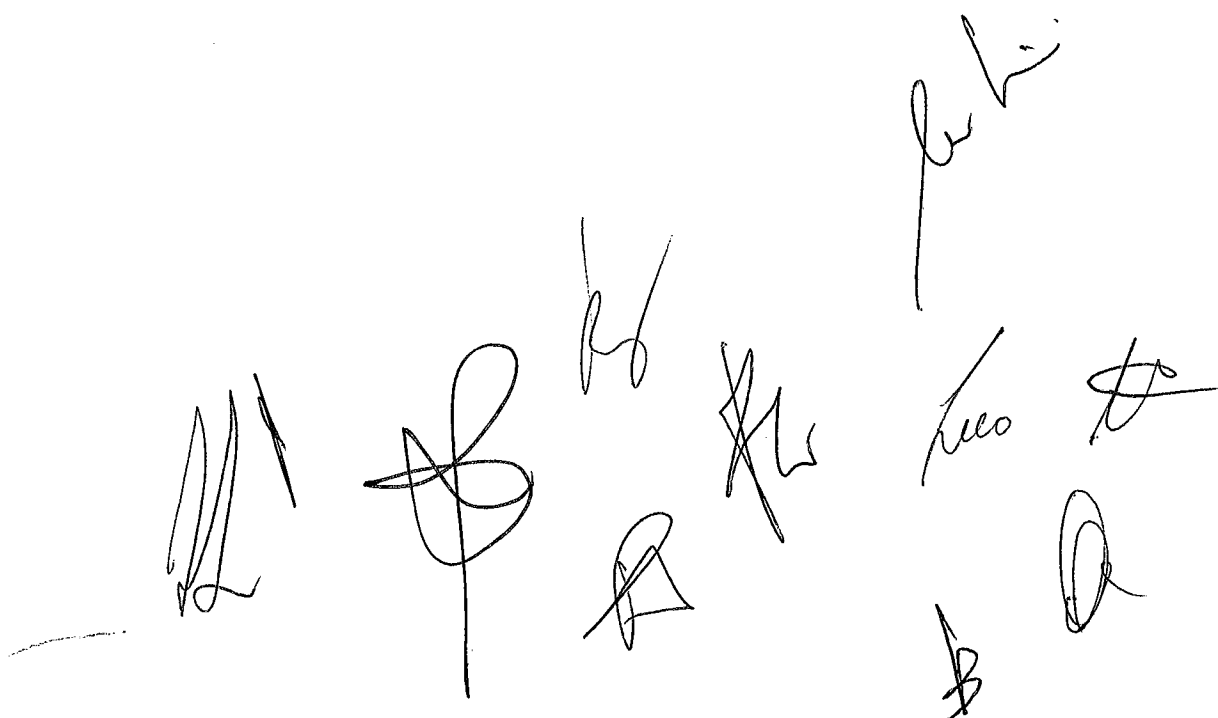
- approvata la proposta di CCDI normativo 2019-2021 predisposta dal Settore Amministrativo – Servizio Personale ad esito dei lavori effettuati;

- fornito alla delegazione di parte datoriale l'indirizzo di dare avvio formale e con l'urgenza del caso alle previste relazioni sindacali per l'adozione dello stesso CCDI normativo, avendo quale riferimento per la contrattazione con le parti sindacali la proposta approvata;



- in data 11/06/2019, ad esito dei lavori, veniva sottoscritta dalle parti l'ipotesi di contratto decentrato integrativo parte normativa;- in data 18/06/2019 la stessa, corredata della relazione illustrativa, veniva in pari data trasmessa all'Organo di revisione con nota prot. 14700/2019,
- il Collegio dei Revisori dei Conti con nota del 09/07/2019, pervenuta in data 10/07/2019 e registrata in pari data al prot.n. VT1/R1/0016914-2019 , ha espresso parere favorevole;
- con Decreto Presidenziale n.187 del 16/07/2019, recante "CCDI Normativo 2019-2021 personale non avente qualifica dirigenziale. Autorizzazione alla sottoscrizione.", veniva autorizzata la sottoscrizione dello stesso

Tutto ciò premesso si procede alla sottoscrizione definitiva del CCDI parte normativa 2019-2021 riguardante il personale non avente qualifica dirigenziale della Provincia di Viterbo.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a loose, non-linear fashion. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more stylized or abbreviated. There are approximately 10-12 distinct marks, including full names like 'Leo' and 'B', and various initials and flourishes.



# PROVINCIA DI VITERBO

## *CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE NORMATIVA -*

**2019-2021**

Viterbo 25/07/2019

1

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose cluster at the bottom of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more elaborate cursive. A small number '1' is written near the center of the signatures.

TITOLO I .....	5
Disposizioni Generali .....	5
Art. 1 Oggetto e obiettivi .....	5
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza .....	5
Art. 3 Interpretazione autentica .....	5
Art. 4 Tempi e procedure .....	6
Art. 5 Norme di rinvio .....	7
TITOLO II .....	8
Relazioni sindacali.....	8
Art. 6 Sistema delle relazioni sindacali .....	8
Art. 7 Modalità di gestione degli incontri.....	8
Art. 8 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento .....	9
Art. 9 Informazione.....	9
Art. 10 Confronto.....	10
Art. 11 Contrattazione - soggetti e materie .....	11
Art. 12 Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali.....	13
Art. 13 Assemblee.....	13
Art. 14 Organismo paritetico per l'innovazione .....	15
Art. 15 Gestione delle eccedenze di personale .....	15
Art. 16 Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività .....	15
TITOLO III .....	17
ORDINAMENTO PROFESSIONALE .....	17
Art. 17 Area delle posizioni organizzative .....	17
Art. 18 Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative .....	18
Art. 19 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato .....	21
Art. 20 Graduazione retribuzione di posizione e di risultato .....	21
Art. 21 Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa.....	25
Art. 22 Progressione economica orizzontale.....	25
Art. 23 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi .....	27
TITOLO IV .....	28
Rapporto Di Lavoro.....	28
Capo I .....	28
Istituti dell'orario di lavoro .....	28
Art. 24 Orario di lavoro.....	29
Art. 25 Lavoro straordinario .....	31

Art. 26 Turnazioni .....	32
Art. 27 Reperibilità.....	32
8 Orario multi periodale .....	33
Art. 29 Pausa.....	33
Art. 30 Mensa e Buoni Pasto .....	34
Capo II.....	35
Conciliazione vita-lavoro .....	35
Art. 31 Orario di lavoro flessibile.....	35
Art. 32 Banca delle ore .....	35
Capo III.....	36
Ferie e festività .....	36
Art. 34 Festività infrasettimanali .....	37
Art. 35 Ferie e riposi solidali .....	37
Capo IV.....	38
Permessi, assenze e congedi .....	38
Art. 36 Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi.....	38
Art. 37 Congedi per le donne vittime di violenza .....	42
Art. 38 Unioni civili .....	43
Capo V.....	43
Formazione del personale .....	43
Art. 39 Destinatari e processi della formazione .....	43
TITOLO V.....	45
Tipologie Flessibili Del Rapporto Di Lavoro .....	45
Capo I.....	45
Lavoro a tempo determinato .....	45
Art. 40 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione .....	45
Capo II.....	45
Lavoro a tempo parziale .....	45
Art. 41 Rapporto di lavoro a tempo parziale.....	45
TITOLO VI.....	48
Sezione Per La Polizia Locale .....	48
Art. 42 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato .....	48
Art. 43 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.....	48
Art. 44 Indennità di servizio esterno .....	49
Art. 45 Indennità di funzione.....	50

3

TITOLO VII.....	55
Responsabilita' Disciplinare.....	55
Art. 46 Determinazione concordata della sanzione .....	55
TITOLO VIII.....	57
Trattamento Economico.....	57
Art. 47 Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione .....	57
Art. 48 Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo .....	61
Art. 49 Differenziazione del premio individuale.....	62
Art.50 Performance organizzativa.....	62
Art.51 Indennità condizioni di lavoro .....	62
Art. 52 Compensi derivanti da norme di legge.....	66
Art. 53 Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies c. 1 del C.C.N.L. ....	67
Art. 54 Indennità per specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2 del C.C.N.L. ....	71
Art. 55 Messi notificatori .....	72
Art. 56 Compensi ISTAT .....	72
Art. 57 Integrazione della disciplina della trasferta.....	72
TITOLO IX.....	74
Art. 58 Welfare integrativo.....	74
Art. 59 Previdenza complementare.....	74
Art. 60 Smart working.....	74
Art.61 Telelavoro .....	74
Art. 62 Salute e sicurezza.....	75
Art. 63 Vestiario.....	75

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized 'L', a signature with a cross, 'Luo', a signature with a superscript '4', 'B', a signature with '26', a signature with 'R', and a group of signatures on the right including 'Q' and 'Q'.

# TITOLO I

## Disposizioni Generali

### Art. 1 Oggetto e obiettivi

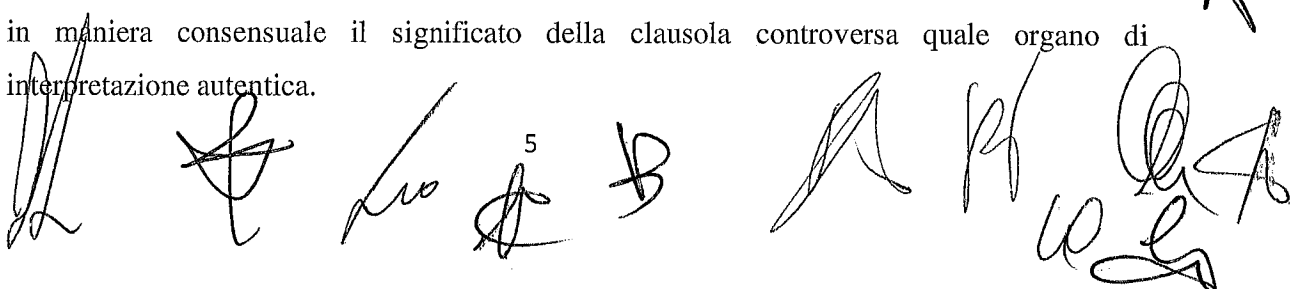
1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali, così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro, sottoscritto in data 21 maggio 2018, rappresentano gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.
4. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.

### Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale e decorre dalla sua sottoscrizione.
3. il presente contratto decentrato integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. Annualmente, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.

### Art. 3 Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa quale organo di interpretazione autentica.



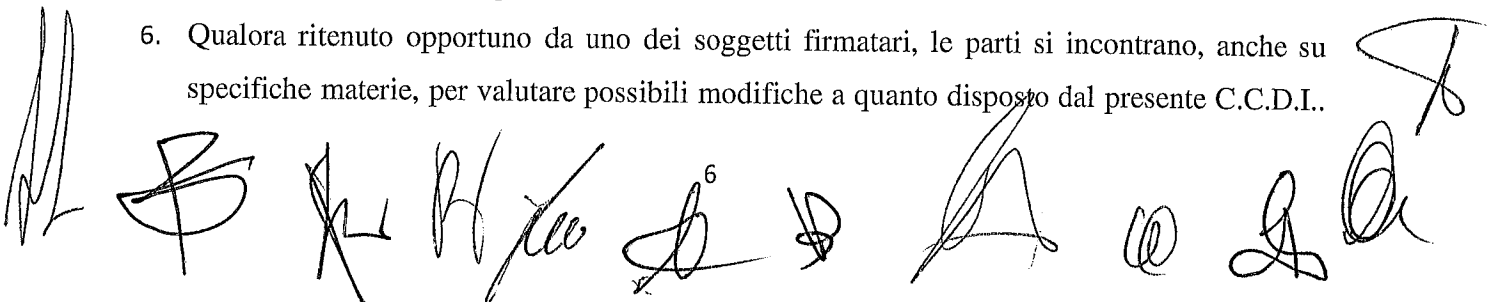
5



2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso posta elettronica certificata, la richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa dalla sottoscrizione dell'accordo di interpretazione.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

#### Art. 4 Tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale per la parte normativa.
2. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, devono essere negoziati con cadenza annuale, di norma, entro il mese di marzo.
3. Le parti, anche in assenza di approvazione di bilancio, effettuano un incontro preventivo, di norma, entro il mese di gennaio al fine di effettuare una prima analisi del rinnovo contrattuale inerente la parte economica.
4. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il fondo del salario accessorio, possono incontrarsi per definire, in un accordo che integra il presente C.C.D.I., le materie di cui all'art. 7, comma 4, del C.C.N.L. 2018. Si applicano a riguardo le previsioni di cui all'art. 8 dello stesso CCNL.
5. 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 all'art. 8 del C.C.N.L. 2018, l'ente può provvedere, 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 massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
6. Qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, le parti si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente C.C.D.I..



A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally at the bottom of the page. There are approximately 12 distinct signatures, some appearing to be initials or stylized names. A small superscript '6' is visible above one of the signatures in the middle of the row.

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 nel verbale conclusivo le rispettive prerogative e si riservano libertà di iniziativa e decisione.

7. 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. 5 Norme di rinvio

1. Per quanto non previsto nel presente C.C.D.I. si rinvia ai C.C.N.L. e alle norme vigenti in tema di rapporto di lavoro.
2. 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.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. There are approximately 12 distinct signatures of varying lengths and styles, arranged horizontally across the width of the page. Some signatures are more elaborate and cursive, while others are more straightforward and blocky. The ink appears to be from a ballpoint pen.

## TITOLO II

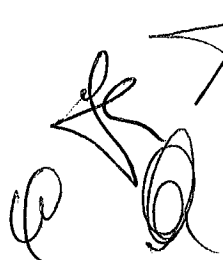
### Relazioni sindacali

#### Art. 6 Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal D.Lgs. 165/2001 e consentire pertanto la partecipazione sindacale su atti e decisioni di valenza generale dell'Ente in materia di organizzazione del lavoro. Ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, ai sensi delle previsioni di cui all'art. 3, c. 4 CCNL 2018.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano, all'uopo, a mantenere aperta una procedura di dialogo, prima di assumere decisioni unilaterali.
3. L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dall'art. 5 C.C.N.L. 2018, entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U..
4. Nei provvedimenti adottati dall'amministrazione o dai dirigenti, riguardanti materie oggetto di confronto e contrattazione dovranno essere richiamati i verbali relativi alle intese intercorse con le organizzazioni e rappresentanze sindacali.
5. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.
6. Le parti concordano di sistematizzare il metodo dell'informazione istituzionale in meriti alle decisioni assunte in sede di delegazione trattante al fine di garantire un effettivo coinvolgimento del personale.

#### Art. 7 Modalità di gestione degli incontri

1. La predisposizione del verbale è a cura dell'amministrazione, la parte pubblica nominerà la figura del segretario verbalizzante.
2. Le parti, previa verifica della corrispondenza con la bozza già siglata, procedono successivamente alla sottoscrizione del verbale.
3. La copia del verbale sarà consegnata e/o inviata alle R.S.U. ed alle OO.SS..



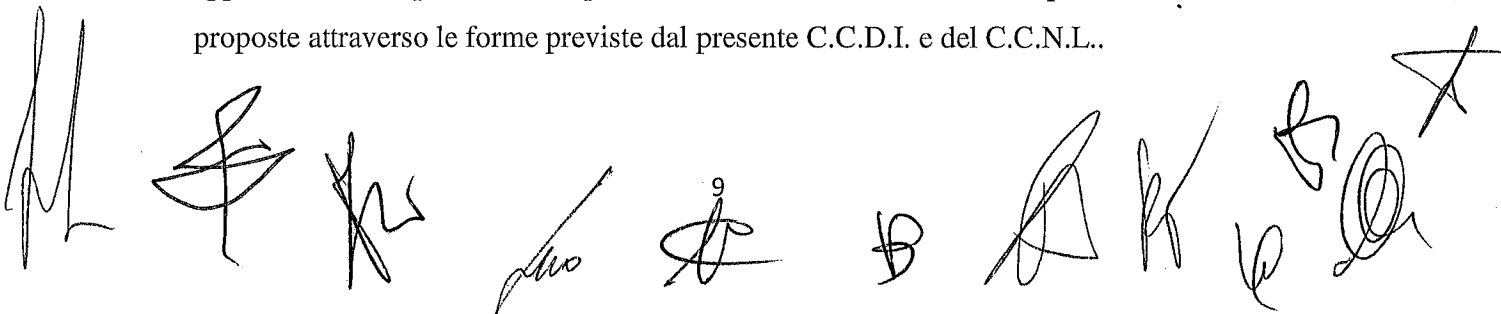
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate in forma scritta a tutti i componenti.
6. Le convocazioni saranno trasmesse almeno cinque giorni prima dell'incontro e non oltre 20 gg dopo l'incontro precedente a mezzo fax e/o Posta Elettronica, PEC, salva diversa modalità concordata per le R.S.U..
7. Nei casi di confronto il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo che di mancato accordo. In quest'ultimo caso le parti saranno libere di attuare tutte le iniziative ritenute più opportune.

#### **Art. 8 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa, sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

#### **Art. 9 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 ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 C.C.N.L. 2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere idonea e tempestiva, ovvero essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal presente C.C.D.I. e del C.C.N.L..



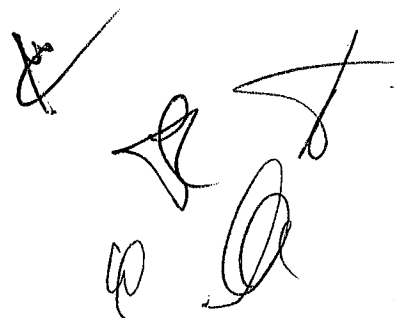
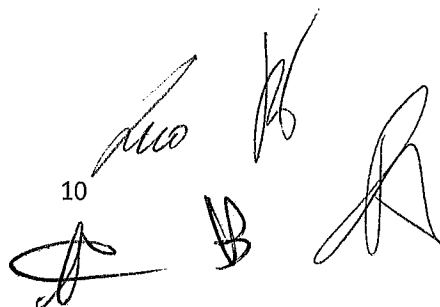
4. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa art. 5 e 7 del C.C.N.L. 2018, costituendo presupposto per la loro attivazione.

#### **Art. 10 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 cui all'art.7 c. 2 del C.C.N.L. 2018, 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 singolarmente. 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.

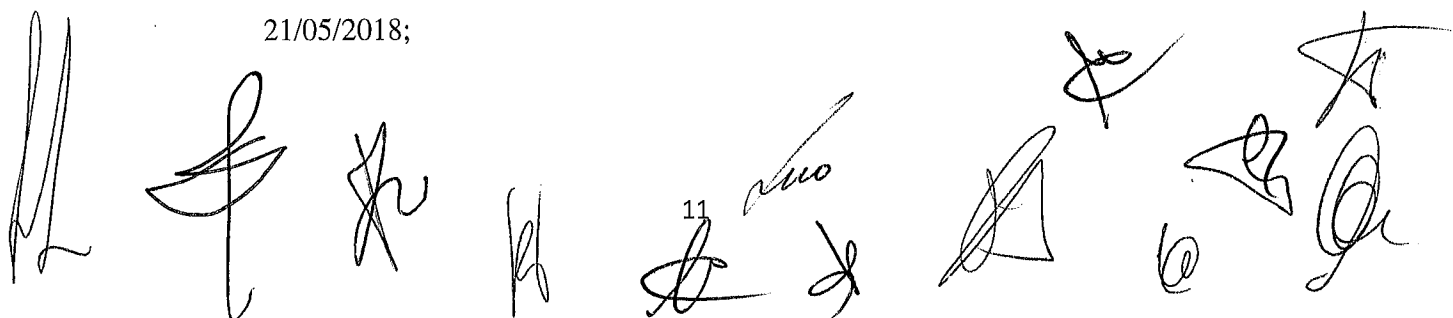
**Sono oggetto di confronto:** l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;

- a. i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- b. l'individuazione dei profili professionali;
- c. i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- d. i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- e. il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d. lgs. n. 165/2001;
- f. la verifica delle facoltà di implementazione del fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del C.C.N.L. 21.05.2018;
- g. i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- h. linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
- i. gli andamenti occupazionali;

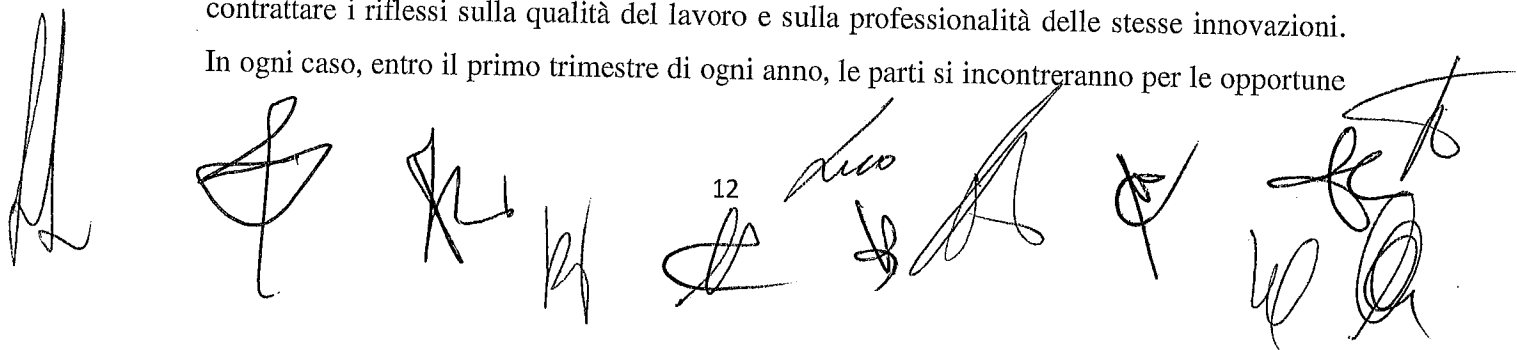


**Art. 11 Contrattazione - soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. 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 2 lettera c..
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a. La R.S.U.;
  - b. i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
  - c. i componenti della delegazione di parte datoriale nominati dall'Organo competente e comunicati alla delegazione trattante di parte sindacale.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a. i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.. 68 c.1 CCNL 21/05/2018 tra le diverse modalità di utilizzo;
  - b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - c. i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
  - d. l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, di cui all'art.. 70 bis CCNL 21/05/2018 entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - e. l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, di cui all'art.56 quinquies CCNL 21/05/2018 entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - f. i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.. 70 quinquies c. 1 del CCNL 21/05/2018;
  - g. i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
  - h. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
  - i. l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità di cui all'art.. 24 c.1 CCNL 21/05/2018;
  - j. la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa di cui all'art.. 7 c.4 CCNL 21/05/2018;



- k. l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità 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 previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
  - o. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
  - p. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
  - q. l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
  - r. l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
  - s. l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
  - t. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
  - u. l'incremento delle risorse 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. i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
  - w. il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, di cui all'art. 56 sexies CCNL 22/05/2018 nonché i criteri per la sua erogazione;
  - x. individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.
4. Ogniquale volta 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 trattare 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



12

valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

#### **Art. 12 Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali**

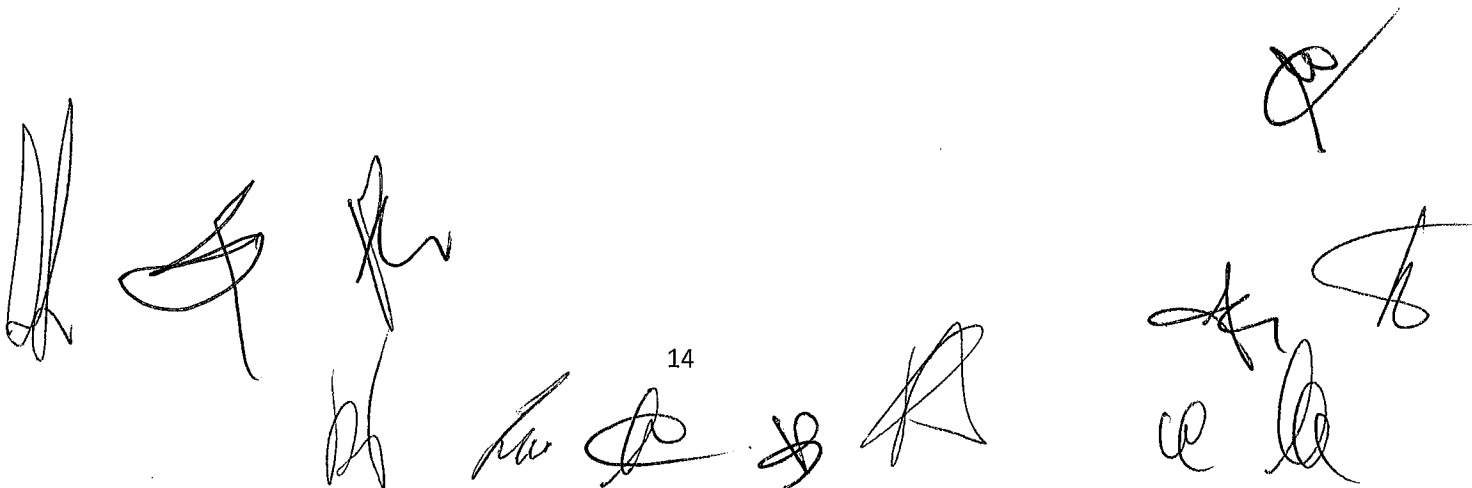
1. L'Amministrazione cura l'installazione di bacheche per la R.S.U. e per le OO.SS., in ogni luogo di lavoro.
2. L'amministrazione si impegna ad assicurare alla R.S.U. ed alle OO.SS., firmatarie del C.C.N.L. la disponibilità di uno spazio di comunicazione sul sito dell'amministrazione. Tali spazi debbono essere esattamente identificati per permettere al lettore di riconoscerne l'autonoma responsabilità sindacale.
3. L'amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS., firmatarie del C.C.N.L. all'utilizzo degli indirizzi di posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti. A tal fine le R.S.U. e le OO.SS. dovranno raccogliere il consenso all'invio di comunicazione tramite posta elettronica da ogni singolo dipendente.
4. L'amministrazione comunica annualmente alla R.S.U. e alle OO.SS. l'elenco dei locali idonei per lo svolgimento di assemblee ed attività sindacali.
5. Le disposizioni del presente articolo si concorda che siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n.300/1970).

#### **Art. 13 Assemblee**

1. La R.S.U. e le OO.SS., a norma dell'art. 2 del C.C.N.Q. del 7/8/98 e ss.mm.ii. indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.
2. Le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di area professionale, di settore, a livello di unità organizzativa.
3. Nel caso di indizione di assemblee da parte della R.S.U. la convocazione deve essere preventivamente comunicata al coordinatore ove esistente, negli altri casi agli altri componenti della R.S.U.
4. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio.
5. Ciascuna assemblea ha una durata minima di un'ora.
6. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.



7. In caso di assemblee che interessino il personale operante in sedi distaccate o fuori dalla sede, ove si erogino servizi al pubblico, detti servizi saranno riattivati entro 30 minuti dal termine dell'assemblea stessa.
8. E' consentita la partecipazione ad assemblee indette a livello sovraordinato; in tale ipotesi il personale è autorizzato a raggiungere la sede ove si svolge l'assemblea ed il tempo necessario allo spostamento per raggiungere la sede dell'assemblea e per tornare al posto di lavoro grava sul monte ore annuale.
9. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, nella persona del Dirigente responsabile del livello organizzativo interessato dall'assemblea, con almeno 3 giorni di anticipo, 2 giorni nel caso si debba trattare di fatti indifferibili ed urgenti e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa e l'ordine del giorno.
10. L'amministrazione, qualora non siano disponibili i locali individuati, mette a disposizione un luogo idoneo per lo svolgimento dell'assemblea medesima, e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disagi che ne possono derivare.



14

**Art. 14 Organismo paritetico per l'innovazione**

1. L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. 2016 - 2018, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'Ente può aderire, ove costituiti, agli Organismi Paritetici presso le province o le Città Metropolitane.

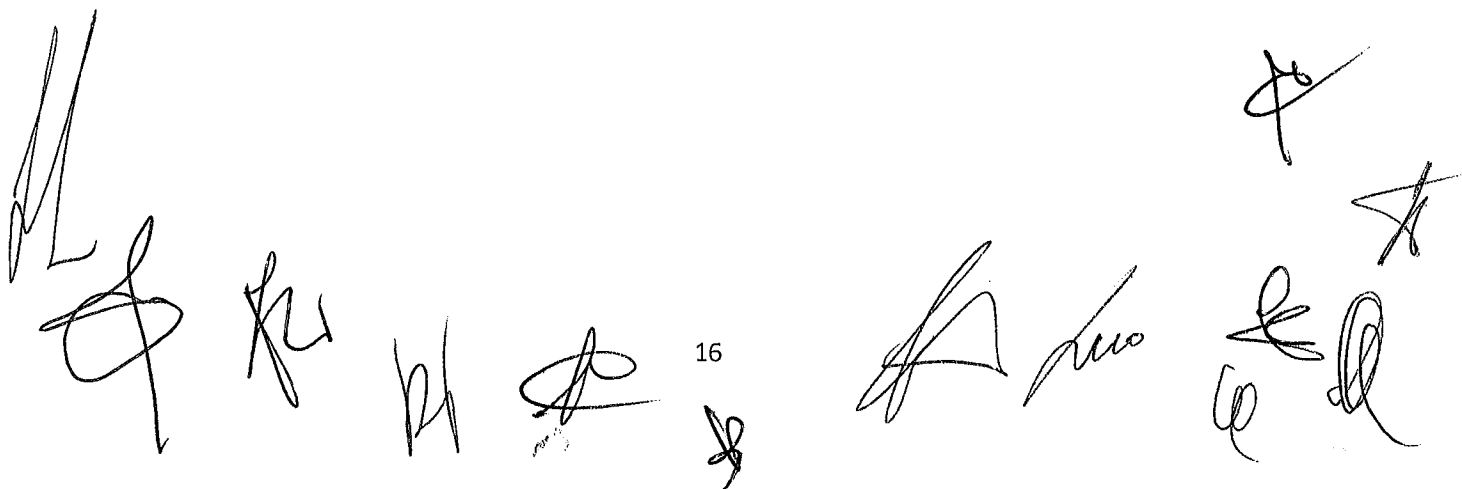
**Art. 15 Gestione delle eccedenze di personale**

1. Qualora, in sede di attuazione dei processi di ridistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni o esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del d.lgs. 165/2001, esperirà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale, utilizzando percorsi di aggiornamento e formazione, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale.

**Art. 16 Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività**

1. L'amministrazione fornirà preventivamente tutte le informazioni inerenti eventuali trasferimenti di attività a carico dell'ente verso altri enti, aziende pubbliche o private o tramite l'attivazione di convenzione o appalti.
2. Tale informazione preventiva sarà seguita dall'attivazione del confronto per esaminare le problematiche inerenti all'organizzazione dei servizi e attività interessati e le ricadute inerenti il personale.
3. Si conviene, che in ogni caso prima di assumere iniziative di trasferimento di attività, l'amministrazione avvierà un confronto preventivo nel rispetto di quanto previsto all'art. 31 del d.lgs. 165/2001, attivando quindi le procedure dell'art. 47 commi da 1 a 4 della l. 29.12.90 n. 428 per sottoporre alla valutazione della delegazione trattante le motivazioni e le valutazioni costi e benefici delle operazioni prospettate.
4. Al personale dell'ente, soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione si applica il C.C.N.L. delle Funzioni Locali, sino alla individuazione o

definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del C.C.N.L., della nuova e specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro del personale.



Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a large stylized signature on the left, a series of smaller marks and initials in the center, and a cluster of signatures on the right.

## TITOLO III

### ORDINAMENTO PROFESSIONALE

#### Art. 17 Area delle posizioni organizzative

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
  - a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b. lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi 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. l'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal dirigente le seguenti funzioni e competenze:
  - 1) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
  - 2) la gestione delle risorse umane e strumentali assegnate dal dirigente alla struttura di competenza;
  - 3) la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti dal dirigente;
  - 4) l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento a rilevanza esterna espressamente delegato dal dirigente, in conformità con le vigenti disposizioni di legge;
  - 5) l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, delle funzioni delegate espressamente dal dirigente, con attribuzione dei poteri di firma di ogni provvedimento a rilevanza esterna espressamente delegato dal dirigente.
3. 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. 18.

4. Come previsto dalla norme contrattuali vigenti, non è consentita l'attribuzione di incarico a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale. Tuttavia, ai titolari di posizione organizzativa è consentita l'effettuazione di un orario multi periodale, da concordare con il dirigente di riferimento in relazione alle esigenze organizzative della struttura, come previsto dall'art. 25 del CCNL 2016-2018, in presenza di documentate situazioni familiari o di salute, per periodi non superiori ad un anno continuativo.
5. Ai sensi delle previsioni di cui all'art.5, c.3 lett.d) e lett. e) del CCNL 2016-2018, eventuali successive modifiche dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e dei criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, di cui agli articoli seguenti, sarà rimessa al confronto tra le parti ai sensi del suddetto art.5 del CCNL 2016-2018.

Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del C.C.N.L. del 31.3.1999 e all'art.10 del C.C.N.L. 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 C.C.N.L. 2016-2018.

#### **Art. 18 Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative**

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal dirigente per un periodo minimo di 1 anno e massimo di 3 anni con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità. Gli incarichi di durata inferiore a 3 anni possono essere prorogati fino alla durata massima di 3 anni, senza apposito interpello, sulla base delle esigenze organizzative, da parte del dirigente di riferimento.
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.
3. Per la copertura delle posizioni organizzative viene emesso uno specifico bando di selezione pubblicato sul sito web dell'Ente, contenente l'indicazione della pesatura della posizione messa a bando, fatte salve particolari situazioni di urgenza. I dipendenti in possesso dei requisiti possono presentare apposita domanda, secondo le modalità indicate nel bando, ai fini del conferimento della posizione stessa.

4. L'individuazione del dipendente da nominare avviene per mezzo di procedura di valutazione comparativa dei candidati da parte del dirigente responsabile della posizione da ricoprire, secondo le modalità indicate nel bando, ed in relazione ai seguenti requisiti e criteri:

- posizione organizzativa di cui all'art.17, c.1 lett. a)

requisiti

\* possesso di titolo accademico relativo alle materie concernenti l'incarico da assegnare o, in alternativa, esperienza lavorativa di almeno cinque anni in categoria D;

criteri per l'assegnazione di punteggio

Diploma di istruzione secondaria di secondo grado	valutazione fino a punti 5/100
Diploma di Laurea	valutazione fino a punti 10/100
Master, dottorati di ricerca e titoli equivalenti	valutazione fino a punti 5/100
Attitudini e capacità professionale in genere	valutazione fino a punti 20/100
Esperienza e competenza tecnica nelle materie da trattare	valutazione fino a punti 40/100
Attitudine in relazione alla natura ed alle caratteristiche dei programmi da realizzare	valutazione fino a punti 20/100
Totale	valutazione massima 100/100

- posizione organizzativa di cui all'art.17, c.1 lett. b)

requisiti

\* consolidata e rilevante esperienza lavorativa di almeno cinque anni maturata nell'Ente, o presso altri enti pubblici o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono elevata qualificazione professionale o profili di responsabilità in relazione alle competenze necessarie allo svolgimento dell'incarico in questione; in alternativa elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario, quali lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca od altri titoli equivalenti, anche con abilitazione o iscrizione ad albi professionali;

criteri per l'assegnazione di punteggio

Diploma di Laurea	valutazione fino a punti 10/100
Master, dottorati di ricerca e titoli equivalenti	valutazione fino a punti 10/100
Abilitazioni/iscrizioni ad albi professionali	valutazione fino a punti 10/100
Attitudini e capacità professionale in genere	valutazione fino a punti 20/100
Esperienza e competenza tecnica nelle materie da trattare	valutazione fino a punti 30/100
Attitudine in relazione alla natura ed alle caratteristiche dei programmi da realizzare	valutazione fino a punti 20/100
Totale	valutazione massima 100/100

A parità di valutazione verrà data preferenza alla pregressa esperienza nell'ambito di riferimento.

Il provvedimento di conferimento dell'incarico deve essere adeguatamente motivato in relazione ai requisiti e criteri di cui sopra.

5. 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. Avverso la revoca per valutazione negativa, il titolare di posizione organizzativa può ricorrere al Nucleo di Valutazione eventualmente con assistenza legale o sindacale; in conformità a quanto disposto dall'art. 14 del CCNL vigente, è garantito il contraddittorio assistito come sopra ed ai ricorrenti è garantito rapido accesso alla documentazione relativa al procedimento e la procedura davanti al Nucleo di Valutazione si conclude entro trenta giorni dalla revoca dell'incarico.
6. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale, secondo il vigente sistema di valutazione della *performance*. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
7. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
8. Il titolare di posizione organizzativa può rinunciare all'incarico, con un preavviso minimo di trenta giorni, dandone comunicazione scritta al dirigente della struttura organizzativa di riferimento e a quello del Personale.

9. Il titolare di posizione organizzativa destinatario di un provvedimento di aspettativa per svolgere altra attività o altre tipologie di aspettative non determinate da situazioni di tutela della salute o non sottoposte ad altre tutele normative, decade dall'incarico senza diritto al successivo reintegro. La posizione risulta pertanto vacante.

#### Art. 19 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D e D3 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, ad esclusione delle competenze accessorie previste dal CCNL o dalla normativa vigente.
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.
3. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti ai sensi dell'articolo 20.
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 20 comma 3.

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 ai sensi delle previsioni di cui all'art. 15 C.C.N.L. 2018.

#### Art. 20 Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

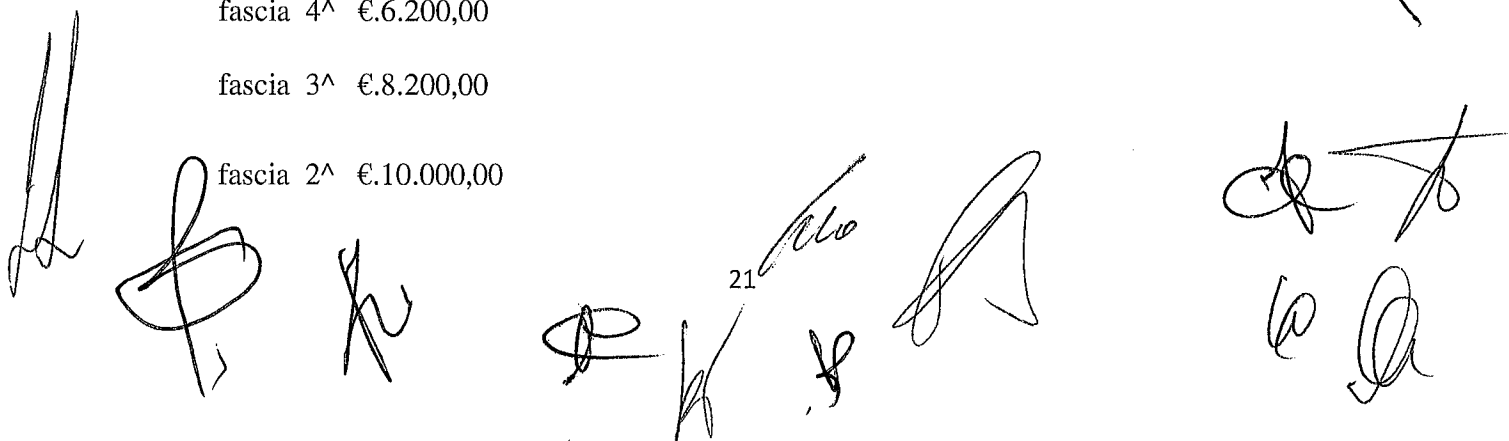
1. Per la retribuzione di posizione sono previste fasce di posizione, così articolate:

per le posizioni organizzative di cui all'art.17, c.1 lett. a)

fascia 4^ €6.200,00

fascia 3^ €8.200,00

fascia 2^ €10.000,00

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there are several initials and a small number '21' written above one of them. On the right, there are more signatures, including one that appears to be a stylized 'P' or 'B' at the top right, and several other initials and signatures below it.



fascia 1^ €12.000,00

per le posizioni organizzative di cui all'art.17, c.1 lett. b)

fascia 3^ € 8.200,00

fascia 2^ €10.000,00

fascia 1^ €14.000,00

La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta al 15% del totale delle risorse a disposizione.

La graduazione della posizione organizzativa all'interno delle fasce retributive di cui sopra avviene secondo i seguenti criteri di valutazione:

\* per le posizioni organizzative di cui all'art.17, c.1 lett. a)

CRITERI VALUTAZIONE	DI	INTESO COME	PUNTI 6	PUNTI 4	PUNTI 2	PUNTI 0
strategicità programmi realizzare	dei da	rilevanza strategica in relazione al programma di mandato del Presidente della Provincia e di quanto contenuto nel DUP	alta	buona	media	sufficiente
complessità programmi realizzare	dei da	grado difficoltà nella realizzazione degli obiettivi assegnati	alta	buona	media	sufficiente
		rilevanza verso l'esterno e delega di funzioni dirigenziali	alta	buona	media	sufficiente

complessità dell'articolazione organizzativa	personale assegnato	oltre 10	da 5 a 10	da 2 a 5	meno di 2
	complessità struttura organizz.va	struttura particolarmente complessa con attività eterogenee	struttura particolarmente complessa con attività omogenee	struttura complessa con attività eterogenee	struttura semplice
	grado di autonomia e discrezionalità	alta	buona	media	sufficiente
	attività programmatica richiesta	alta	buona	media	sufficiente
	rilevanza nell'espletamento di funzioni fondamentali	alta	buona	media	sufficiente

\* per le posizioni organizzative di cui all'art.17, c.1 lett. b)

CRITERI DI VALUTAZIONE	INTESO COME	PUNTI 6	PUNTI 4	PUNTI 2	PUNTI 0
strategicità dei programmi da realizzare	rilevanza strategica in relazione al programma di mandato del Presidente della Provincia e di quanto contenuto nel DUP	alta	buona	media	sufficiente
complessità dei programmi da realizzare	grado difficoltà nella realizzazione degli obiettivi assegnati	alta	buona	media	sufficiente
competenze specialistiche	rilevanza verso l'esterno	alta	buona	media	sufficiente
	conoscenza tecnica richiesta	alta	buona	media	sufficiente
	esperienza professionale richiesta	alta	buona	media	sufficiente
	grado di autonomia e discrezionalità	alta	buona	media	sufficiente
	attività programmatica richiesta	alta	buona	media	sufficiente

	rilevanza nell'espletamento di funzioni fondamentali	alta	buona	media	sufficiente

con la correlata attribuzione della fascia di retribuzione secondo le seguenti tabelle:

\* per le posizioni organizzative di cui all'art.17, c.1 lett. a)

FASCIA 4^	DA 16 A 26 PUNTI
FASCIA 3^	DA 28 A 36 PUNTI
FASCIA 2^	DA 38 A 40 PUNTI
FASCIA 1^	DA 42 A 48 PUNTI

\* per le posizioni organizzative di cui all'art.17, c.1 lett. b)

FASCIA 3^	DA 16 A 28 PUNTI
FASCIA 2^	DA 30 A 40 PUNTI
FASCIA 1^	DA 42 A 48 PUNTI

2. Il risultato raggiunto è valutato in centesimi dall'organo preposto alla valutazione e il raggiungimento del 100% del risultato dà diritto alla quota massima prevista, pari al 15% della retribuzione di posizione riconosciuta a ciascuna PO. Per l'attribuzione dell'indennità di risultato si procede dividendo la somma degli importi massimi attribuibili a ciascuna

tipologia di PO per la somma della percentuale di risultato conseguita dall'insieme delle PO della stessa tipologia. Si moltiplica quindi l'importo ottenuto per il risultato conseguito da ciascun titolare di PO ottenendo così l'importo della relativa indennità di risultato.

3. Nel caso di conferimento ad un dipendente già titolare di posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al dipendente, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura viene calcolata sul valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, come da appresso indicato:

- a. ulteriore incarico di posizione organizzativa di Fascia 4<sup>^</sup>: +15%;
- b. ulteriore incarico di posizione organizzativa di Fascia 3<sup>^</sup>: +20%;
- c. ulteriore incarico di posizione organizzativa di Fascia 2<sup>^</sup>: +23%;

ulteriore incarico di posizione organizzativa di Fascia 1<sup>^</sup>: + 25%;

#### **Art. 21 Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa**

Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 18 del C.C.N.L. 2018.

#### **Art. 22 Progressione economica orizzontale**

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. Le parti in sede di Contratto Decentrato Integrativo destinano una quota delle risorse decentrate al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.
3. La progressione economica di cui al comma 1 è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato nel limite delle risorse disponibili di cui al comma 2 e tenendo conto delle risorse destinate, distinte per categoria di appartenenza ed eventualmente per posizione economica all'interno della categoria, stabilita in sede di contrattazione integrativa.

4. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene sulla base di una graduatoria di Ente per ciascuna categoria formulata nell'ambito di una procedura selettiva e non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
6. Possono partecipare alla selezione per la progressione economica tutti i dipendenti dell'ente con contratto a tempo indeterminato che:
- a) abbiano maturato, al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, un'anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza di almeno 24 (ventiquattro) mesi. Il criterio dei 24 mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
  - b) abbiano ottenuto nel triennio precedente un punteggio che risulti almeno sufficiente, secondo il sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale, per ciascuno degli anni di riferimento.
7. La graduatoria è formulata sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, ove attivati in via generale da parte dell'amministrazione in favore dei dipendenti dell'Ente. I criteri sono i seguenti:
- a) incidenza della valutazione: max 70 punti, con valutazione in centesimi, quale risultanza della valutazione media della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è attivato l'istituto, moltiplicata per 0,70.
  - b) incidenza dell'esperienza maturata, intendendosi il periodo di permanenza nella precedente posizione economica acquisita: max 20 punti secondo la seguente scala di punteggi:
- 8 punti = per anzianità nella categoria maggiore di 3 anni e minore o uguale a 5 anni

12 punti = per anzianità nella categoria maggiore di 5 anni e minore o uguale a 10 anni

16 punti = per anzianità nella categoria maggiore di 10 anni e minore o uguale a 15 anni

20 punti = per anzianità nella categoria maggiore di 15 anni.

c) incidenza delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, ove attivati in via generale da parte dell'amministrazione in favore dei dipendenti dell'Ente: max 10 punti in relazione alla tipologia, durata e natura dei processi formativi certificati, secondo la seguente scala di punteggi:

0 punti = in caso di insufficienti/non dichiarate competenze acquisite e certificate

5 punti = in caso di sufficienti competenze acquisite e certificate

8 punti = in caso di buone competenze acquisite e certificate

10 punti = in caso di ottime competenze acquisite e certificate

8. Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserveranno i seguenti criteri:
- a. con più anzianità di servizio nella posizione economica;
  - b. appartenenza alla categoria iniziale;
  - c. con più anzianità di servizio nell'ente;
  - d. al più anziano di età.
9. La progressione economica è attribuita, a conclusione del procedimento, con determinazione del Dirigente del Settore proposto alla gestione giuridica del personale, ai dipendenti che all'interno della graduatoria riferita alla propria categoria, hanno conseguito il punteggio più alto nella valutazione complessiva, fino alla concorrenza delle risorse economiche assegnate a tale istituto nel contratto collettivo decentrato integrativo.

#### **Art. 23 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi**

1. L'art. 18, lett. h del C.C.N.L. 2018 mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con posizione organizzativa e/o alta specializzazione, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

2. Il sistema di perequazione prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge; si applicano al riguardo le specifiche discipline di cui ai vigenti regolamenti dell'Ente, quali ad es. in materia di incentivi funzioni tecniche e compensi professionali per l'avvocatura; in mancanza si applica la seguente tabella di abbattimento dell'indennità di risultato:

<b>incentivi di legge</b>	<b>abbattimento indennità risultato</b>
fino a € 2.500,00	nessuna riduzione
da € 2.501 a € 4.999	20,00%
da € 5.000 a € 9.999	40,00%
oltre € 10.000	50,00%

3. Il risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiranno nel fondo dell'anno successivo per il miglioramento e mantenimento dei servizi in riferimento all'art. 7 comma 4 lett. J) del C.C.N.L. del 21/05/2018.

## **TITOLO IV**

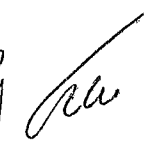
### **Rapporto Di Lavoro**

#### **Capo I**

#### **Istituti dell'orario di lavoro**



28



## Art. 24 Orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori.
2. Per orario di lavoro si intende il periodo giornaliero durante il quale, nel rispetto dell'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la propria attività lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.
3. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, 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 compresa l'astensione dal turno pomeridiano.
4. Dovrà comunque essere data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare,
5. 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 lavorativi a settimana , dal lunedì al venerdì, articolato come segue :

a) con due rientri pomeridiani nelle giornate di martedì e di giovedì:

—dal lunedì al venerdì

dalle ore 8.00 alle ore 14.00

—martedì e giovedì

dalle ore 14.30 alle ore 17.30

b) – dal lunedì al venerdì per 7,12 ore giornaliere, dalle ore 8.00 alle ore 15,12

6. L'osservanza dell'orario di lavoro costituisce un preciso obbligo del dipendente pubblico, quale elemento essenziale della prestazione retribuita dal datore di lavoro. Sono fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con continuità o che richiedono prestazioni lavorative da effettuarsi tutti i giorni della settimana tramite turnazioni specifiche ed orari su base plurisettimanale. I servizi interessati sono:

**Servizio di Polizia Provinciale**



7. 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.
8. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:
  - a. orario flessibile;
  - b. turnazioni;
  - c. orario multiperiodale;
9. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 8, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
10. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
11. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti, ai sensi dell'art. 29 del presente C.C.D.I., salvo diverse previsioni per casi specifici previsti dal c. 3 dello stesso
12. Ai sensi delle previsioni di cui all'art. 5, c.3 -lett. a) del CCNL 2016/2018, ogni eventuale variazione o successive modifiche alla articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, sarà oggetto di confronto tra le parti ai sensi del medesimo art. 5 CCNL 2016/2018.
13. Ogni Dirigente o responsabile del servizio è tenuto a prevedere una programmazione annuale dei servizi in turnazione tenendo conto delle festività in modo da poter conciliare la previsione delle esigenze di servizio e la programmazione delle ferie. In ogni modo la programmazione deve essere almeno trimestrale.
14. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si farà riferimento all'art. 22 del C.C.N.L. del 21.05.2108.

#### Art. 25 Lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo prevedibile del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere complessivamente superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'Amministrazione si impegna a perseguire una equa distribuzione della possibilità di accedere al lavoro straordinario da parte di tutti i dipendenti. A tal fine adotta tutte le possibili forme di pubblicità e trasparenza nella gestione del lavoro straordinario dandone puntuale informazione alla R.S.U. e alle OO.SS. rappresentative. Inoltre le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile della struttura cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Le protrazioni orarie effettuate dalla Polizia Locale per eventi non programmati e di carattere eccezionale possono essere autorizzate anche successivamente dal Responsabile della struttura inerenti le attività di Polizia Stradale, Polizia Amministrativa e Polizia Giudiziaria indicando nell'autorizzazione le motivazioni della protrazione.
6. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per aumentare il fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo, ai sensi dell'Art. 67 del CCNL del 22/05/2018 c. 3 lett. e), destinandoli alla produttività.
7. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo di 250 ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico quello di fatto, ovvero i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.
8. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in

occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

#### Art. 26 Turnazioni

1. 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.
2. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 CCNL 22/05/2018 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.
3. Nella programmazione della turnazione plurisettimanale dovrà essere garantito un bilanciamento dei turni antimeridiani e pomeridiani prevedendo:
  - a. per l'orario giornaliero di ore 6 dal lunedì al sabato almeno 10 turni pomeridiani sui restanti antimeridiani o viceversa su base mensili; per la giornata della domenica la turnazione avverrà in modo plurisettimanale con una percentuale di almeno il 25% della forza disponibile compreso il personale Dirigente o titolare di Posizione Organizzativa.
  - b. nelle festività infrasettimanale la programmazione avverrà con una percentuale di almeno 25% della forza disponibile;
  - c. il Responsabile del servizio curerà la programmazione della turnazione comprese le festività infrasettimanali con cadenza annuale e nell'oggettiva impossibilità almeno trimestrale adottando una equa rotazione di tutto il personale;
4. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si farà riferimento all'art. 23 del C.C.N.L. del 21.05.2108.

#### Art. 27 Reperibilità

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 24 del C.C.N.L. del 21.5.2018, l'Amministrazione nel costituire il servizio di reperibilità dovrà verificare che il personale interessato sia in numero sufficiente a garantire condizioni di sicurezza e di tutela della salute prevedendo modalità che possano assicurare almeno tre fine settimana liberi (sabato e domenica).

2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti dando la precedenza ai lavoratori volontari.

#### 8 Orario multi periodale

1. L'adozione dell'orario multiperiodale dovrà essere limitata a servizi per i quali non sia oggettivamente possibile provvedere con l'orario di lavoro ordinario anche attraverso la previsione della implementazione della dotazione organica con assunzioni anche a tempo determinato.
2. 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.
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.

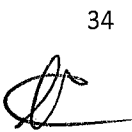
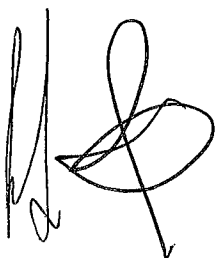
#### Art. 29 Pausa

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 C.C.N.L. del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del C.C.N.L. del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 20 (orario di lavoro flessibile).
2. La pausa verrà effettuata con le modalità già in essere presso l'Ente:
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:
  - a. personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - b. personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - c. personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - d. personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - e. personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.
5. Può essere autorizzata una pausa non inferiore ai 10 minuti anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. In quel caso la pausa di cui al comma 1 può essere goduta al termine del turno di lavoro purché essa intervenga prima di ulteriori 6 ore.

#### Art. 30 Mensa e Buoni Pasto

1. L'Amministrazione e le OO.SS: prendono atto del regime di orario di servizio e di lavoro attualmente in vigore riconoscendo che tale impostazione deriva dall'esigenza di garantire lo svolgimento dei servizi istituzionali con quel grado di efficienza e di efficacia che assicuri la massima fruibilità dei servizi da parte dell'utenza.
2. Le parti constatano che molti lavoratori sono chiamati a prestare la propria attività lavorativa sia nella fascia antimeridiana che pomeridiana o serale. Tale situazione determina una obiettiva condizione di disagio, atteso che l'Ente non può assicurare un servizio di mensa aziendale, per l'elevato costo che esso comporterebbe. Di conseguenza le parti concordano l'opportunità di prevedere la concessione di buoni pasto al personale dipendente in modo da sopperire al servizio di mensa aziendale e definiscono di comune accordo la seguente disciplina per l'attribuzione:
  - a) Il dipendente che, per la normale articolazione del proprio orario di lavoro, presti servizio pomeridiano nelle giornate di Martedì e Giovedì, matura il diritto alla corresponsione del Buono Pasto. La prosecuzione dell'orario, al fine della maturazione del diritto al Buono Pasto, deve, in ogni caso, avere una durata minima di minuti 60 (un'ora);
  - b) La prosecuzione del servizio in orario pomeridiano nelle giornate del Lunedì, mercoledì e venerdì potrà essere autorizzata per : - effettuazione spostamento lavoro pomeridiano - effettuazione lavoro straordinario. La prosecuzione dell'orario al fine della maturazione del diritto al Buono Pasto, deve, nelle due fattispecie in esame, avere una durata minima di 120 minuti (2 ore);
  - c) L'Amministrazione erogherà per ogni pasto un ticket del valore di € 7,00.



## Capo II

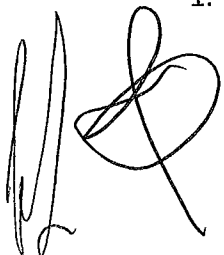
### Conciliazione vita-lavoro

#### Art. 31 Orario di lavoro flessibile

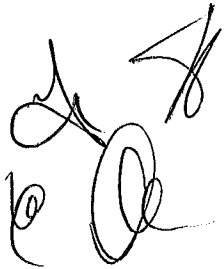
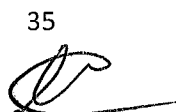
1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita, sia anticipata che posticipata, di 30 minuti in anticipo e di 60 minuti in posticipo. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Per il personale la cui prestazione supera le sei ore giornaliere, nell'ambito della flessibilità in uscita, è possibile collocare la pausa di mezz'ora alla fine del turno di lavoro.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro il mese successivo, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
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:
  - a. beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - b. assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - d. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - e. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
  - f. sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

#### Art. 32 Banca delle ore

1. E' istituita la banca delle ore.



35



2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiranno le ore di lavoro straordinario o le protrazioni dell'orario, fino ad un massimo di 100 ore.
3. Le ore accantonate potranno essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate potranno, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 20 del presente CCDI.

### Capo III

#### Ferie e festività

##### **Art. 33 Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono**

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:
  - a. il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre;
  - b. l'eventuale programmazione dei periodi delle feste Natalizie e di fine anno finalizzata ad una equa fruizione tra i dipendenti;
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.
4. In funzione delle esigenze degli uffici e tenuto conto del diritto del dipendente, che ne abbia fatto richiesta, di fruire di almeno due settimane di ferie in modo consecutivo nel periodo 1 giugno - 30 settembre, le parti concordano sulla necessità che venga predisposto un piano ferie, che dovrà tenere conto delle esigenze dei dipendenti e di quelle degli uffici, anche prevedendo una rotazione nel godimento nei periodi di maggiore richiesta.
5. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

6. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.
7. L'Amministrazione cura la regolare fruizione delle ferie al fine di evitare degli accumuli ingiustificati dopo i periodi previsti al comma 5 e 6 del presente articolo.
8. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si farà riferimento all'art. 28 del C.C.N.L. del 21.05.2108

#### Art. 34 Festività infrasettimanali

1. In applicazione degli articoli 22 e 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. 35 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 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 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 di cui all'art. 32 CCNL 22/05/2018 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, 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.
11. Le parti in sede di confronto valutano la possibilità di utilizzare il presente istituto contrattuale anche per sostenere il personale in condizioni di svantaggio personale e familiare.

## Capo IV

### Permessi, assenze e congedi

#### Art. 36 Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi per i seguenti casi:
  - a. partecipazione a **concorsi od esami**, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
  - b. **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;

- c. 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;
- d. per particolari **motivi personali o familiari**;
- e. 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. Laddove possibile il dipendente interessato dovrà effettuare 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).
- f. Per coloro che effettuano turnazioni o orari plurisettimanali per concessione ad ore dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 il monte mensile di ore fruibili si calcola attraverso il seguente algoritmo:
- *“orario normale di lavoro settimanale/numero dei giorni lavorativi settimanali per 3 = ore mensili fruibili”.*
- g. 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 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 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.)
- h. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. (la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo.

secondo modalità concordata dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione o l'utilizzo delle ore di recupero;

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

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 reperibilità visita fiscale.

- l. ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle **attività formative** programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. (Per la concessione dei permessi di cui al presente 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.)
- m. 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 di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.)
- n. il dipendente, in occasione di assenze per analisi cliniche, cure mediche, visite preventive e visite collegiali effettuate per conto dell'amministrazione sarà considerato a tutti gli effetti in servizio.

**Art. 37 Congedi per le donne vittime di violenza**

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 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 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. 38 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. 39 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 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. 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 organismo paritetico di cui all'art. 6 (o in sede di confronto per gli Enti al di sotto dei 300 dipendenti), 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. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6 (o in sede di confronto negli Enti con meno di 300 dipendenti):
  - 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 stanziato.
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 pari a un minimo dell'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

## TITOLO V

### Tipologie Flessibili Del Rapporto Di Lavoro

#### Capo I

##### Lavoro a tempo determinato

#### Art. 40 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.
2. Le parti concordano che l'utilizzo dei contratti di somministrazione sia limitato a casi eccezionali e, comunque, solo nella condizione oggettiva della impossibilità di provvedere con i contratti a tempo determinato, con esclusione nell'utilizzo del lavoro in somministrazione per il personale impegnato nei seguenti servizi:
  - a. Polizia Locale;
  - b. Tributi;
  - c. Ragioneria;
  - d. Messi;

#### Capo II

##### Lavoro a tempo parziale

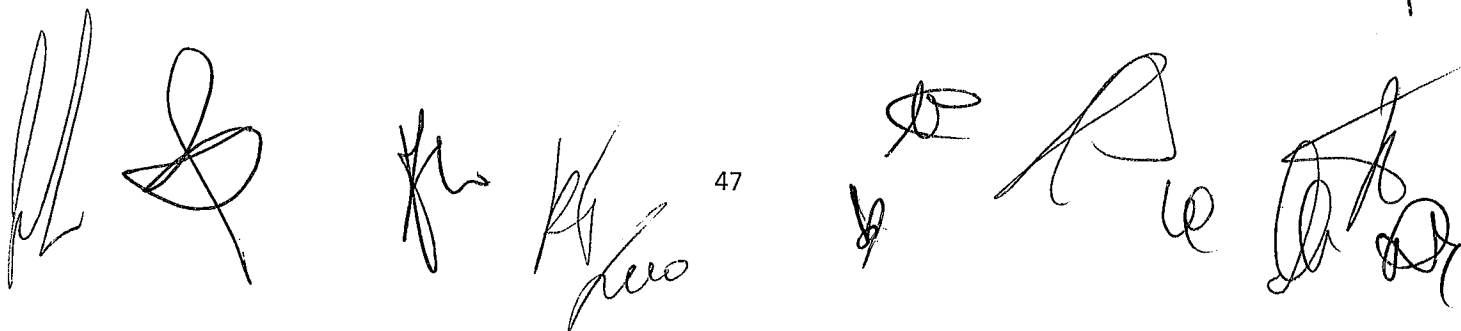
#### Art. 41 Rapporto di lavoro a tempo parziale

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, escluse le Posizioni Organizzative. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, fino al massimo di un ulteriore 10%, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.



2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 4.
3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:
  - a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
  - b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
  - c. in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:
  - a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
  - b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
  - d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
  - e. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
  - f. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
  - g. i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.
7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized 'X' on the right and several other marks on the left and center.

## TITOLO VI

### Sezione Per La Polizia Locale

#### Art. 42 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

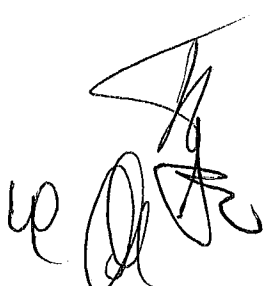
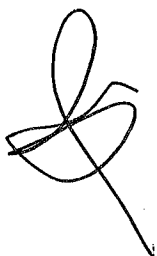
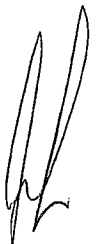
#### Art. 43 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 2018;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

**Art. 44 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 16 - 18;
  - 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 16 - 18xx
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
5. L'indennità è così articolata come da accordo sottoscritto dalle parti in data 19/11/2018:
  - a) Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo e prevalente, intendendo come tale quella svolta in questo modo per il 60% dell'impegno orario, all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 01,00;
  - b) Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 60% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo;
  - c) Questo compenso viene corrisposto sulla base di una attestazione del Responsabile della presenza delle condizioni previste dai commi 1 e 2 del presente articolo a far data dal primo giugno 2018.

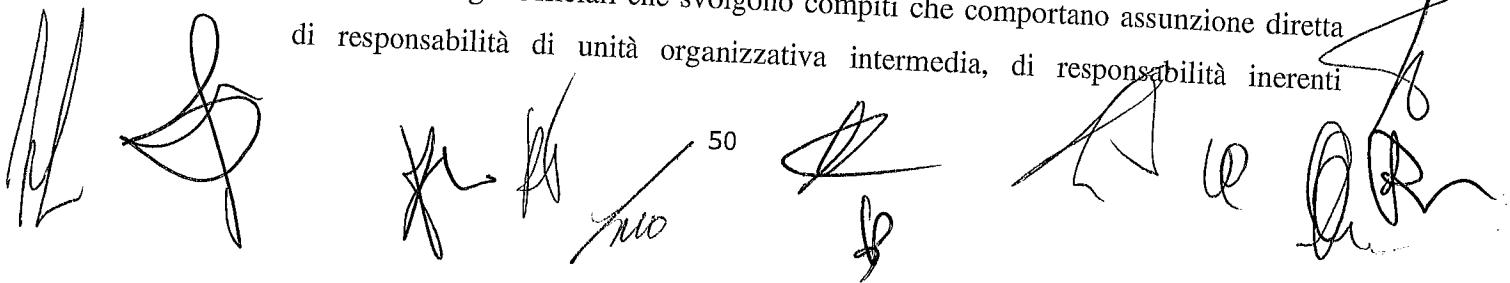


#### Art. 45 Indennità di funzione

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. 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 trovando copertura finanziaria nel medesimo strumento.
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 16 - 18;
  - 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 16 - 18;
  - 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 16 - 18 (specifiche responsabilità).
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 C.C.N.L. del 21.5.2018..
7. L'indennità è così determinata:

##### 7.1 Personale di CAT. D non incaricati di posizione organizzativa (si applicano i criteri di cui all'accordo sottoscritto dalle parti in data 18/11/2016)

- a) Ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL del 21/05/2018, si farà fronte all'erogazione dell'indennità di funzione fino ad un massimo di € 2.500,00 per compensare specifiche responsabilità da parte del personale ascrivibile alla categoria "D", con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative.
- b) L'indennità di funzione ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL del 21/05/2018, viene riconosciuta agli Ufficiali che svolgono compiti che comportano assunzione diretta di responsabilità di unità organizzativa intermedia, di responsabilità inerenti



50

programmi e progetti specifici del servizio di appartenenza, di responsabilità procedurali e quelle di coordinamento dell'attività di altro personale.

7.2 Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale ascrivibile alla categoria "D":

a) responsabilità di struttura articolata

- Rilevanza di procedimenti complessi della struttura di cui il dipendente assume la responsabilità: max 3 punti

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

- Rilevanza delle Risorse umane coordinate: max 3 punti

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

- Rilevanza delle Relazioni interne ed esterne max 3 punti :

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

b) Responsabilità di attività/funzione specialistica ad elevata trasversalità nell'ente

- Rilevanza di procedimenti ad elevata trasversalità nell'Ente di cui il dipendente assume la responsabilità: max 3 punti

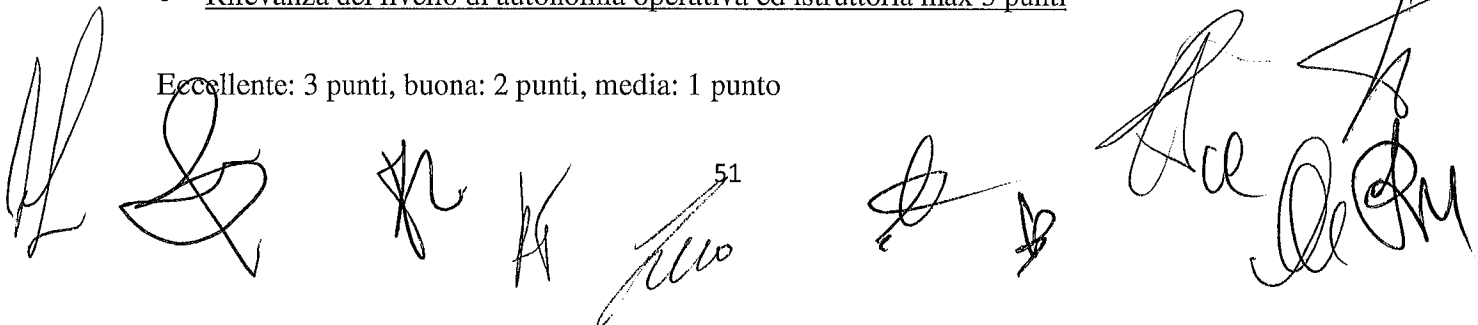
Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

- Rilevanza dell'ambito dell'ente dei pareri amministrativi, tecnici, contabili espressi verso altri settori max 3 punti

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

- Rilevanza del livello di autonomia operativa ed istruttoria max 3 punti

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more formal and others more stylized. There are approximately 10-12 distinct marks, including what appear to be full names and initials.

7.3 La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto secondo le fasce di valore come di seguito riportate:

Fascia punteggio	Valore indennità "D"
Da 16 a 18 punti	€ 2.500,00
Da 12 a 15 punti	€ 2.000,00
Da 8 a 11 punti	€ 1.500,00

7.4 Personale di CAT. C (si applicano i criteri di cui all'accordo sottoscritto dalle parti in data 18/11/2016)

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale ascrivibile alle categorie "B" e "C":

- trattasi di posizioni che implicano responsabilità di struttura semplice che eroga servizi esterni all'ente e/o ad altre unità organizzative esterne al settore e/o Servizio.

I requisiti minimi da soddisfare sono i seguenti:

a) Posizione di lavoro a cui è collegato il compito di coordinare l'attività di una unità organizzativa semplice che eroga servizi esterni all'ente e/o ad altre unità organizzative esterne al settore, purchè:

- All'unità organizzativa siano addette altre unità da coordinare (oltre al coordinatore);
- L'attività dell'unità organizzativa comporta rapporti diretti e frequenti con il cittadino e/o eroga servizi esterni all'ente ovvero ad altre unità organizzative esterne al settore;

- L'attività di coordinamento avviene nell'ambito di direttive di massima impartite dal dirigente.
- b) Assunzione della responsabilità di procedimenti semplici (almeno 2) nell'ambito del Settore, non standardizzati che necessitano di attività di analisi da parte del dipendente secondo le disposizioni del dirigente.
- c) Svolgimento di attività di responsabilità con apporto significativo, a processi complessi e rilevanti compiti specifici del settore, secondo le disposizioni del dirigente comportanti:
- d) lo svolgimento di fasi che coinvolgono altri servizi dell'Ente o altri soggetti esterni.

#### 7.5 Determinazione dell'indennità relativa a specifica responsabilità cat. B e C

Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di € 500,00 sino ad un massimo di € 1.600,00 ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità di cui ai punti precedenti.

La graduazione dell'indennità avviene sulla base dei seguenti criteri:

- a. Posizione di lavoro a cui è collegato il compito di coordinare attività di una unità organizzativa semplice (con almeno 2 unità da coordinare) ovvero che eroga servizi diretti al cittadino e/o servizi esterni all'ente e/o ad altre strutture interne all'ente;
- b. Assunzione della responsabilità di procedimenti semplici (almeno 2) nell'ambito del Settore, non standardizzati che necessitano di attività di analisi da parte del dipendente secondo le disposizioni del dirigente;
- c. Svolgimento di attività di responsabilità con apporto significativo, a processi complessi e rilevanti compiti specifici del settore, secondo le disposizioni del dirigente per lo svolgimento di fasi che coinvolgono altri servizi dell'Ente o altri soggetti esterni.

La graduazione avviene in base alla categoria giuridica di appartenenza attraverso l'attribuzione a ciascuna indennità di specifici parametri di pesatura riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione



secondo le caratteristiche definite nell'ambito dei criteri indicati nel precedente punto e nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi e come di seguito riportato:

a) rilevanza del coordinamento dal punto di vista operativo di unità:

- risorse umane coordinate: max 3 punti

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

- rilevanza delle relazioni sia interne che esterne max 3 punti :

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

b) rilevanza di procedimenti semplici (almeno 2) nell'ambito del Settore, non standardizzati max 3 punti

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

c) rilevanza dell'apporto a processi complessi e rilevanti compiti specifici del settore

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

Nel caso di cumulo di più parametri di pesatura non può superarsi l'importo massimo dell'indennità prevista per le categoria B e C.

La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto secondo le fasce di valore come di seguito riportate:

Fascia punteggio	Valore indennità
------------------	------------------

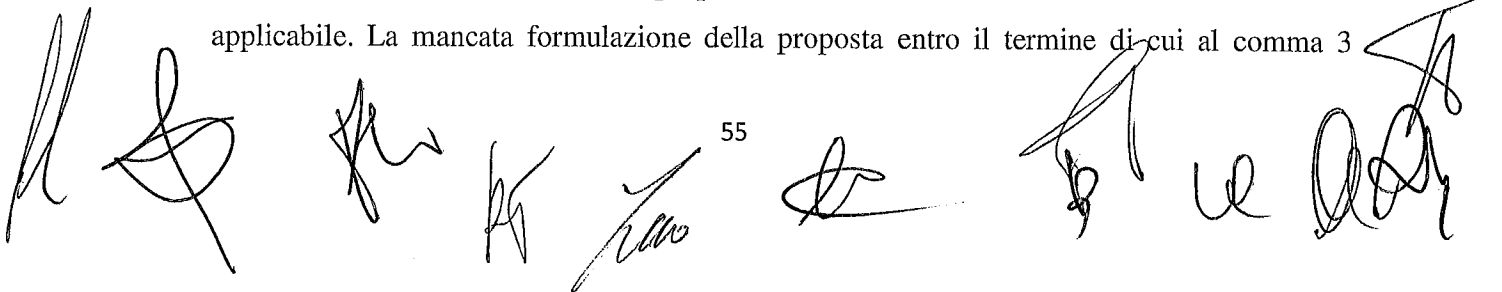
	"B", "C"
Da 10 a 12 punti	€ 1.600,00
Da 8 a 9 punti	€ 1.300,00
Da 6 a 7 punti	€ 1.000,00
Da 4 a 5 punti	€ 500,00

## TITOLO VII

### Responsabilit  Disciplinare

#### Art. 46 Determinazione concordata della sanzione

1. L'autorit  disciplinare competente 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'entit  della sanzione stessa ma non pu  essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non   soggetta ad impugnazione.
3. L'autorit  disciplinare competente o il dipendente possono 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'autorit  disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalit  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. 47 Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione

1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

- a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;
- b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
- c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
- d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di

corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;

f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;

g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare;

h) delle risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a).

3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;

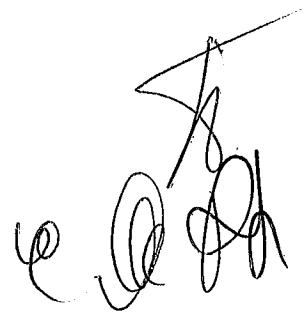

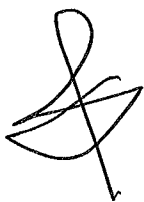
e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;

f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;

- g) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4;
- h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b).
- i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;
- j) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70- sexies.
4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
5. Gli enti possono destinare apposite risorse:
- a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
- b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c).
6. Gli enti possono stanziare le risorse di cui al comma 3 lett. h), i) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 3 non possono essere stanziare dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote di cui al comma 3, lett. c) previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Gli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario, come definite e disciplinate da disposizioni di legge o attuative di queste ultime, in vigore per le

diverse tipologie di enti del comparto, ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente, sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse. Per gli enti locali, il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, contenuto nell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 3, lett. i) del presente articolo.

7. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.
8. Ai sensi dell'art. 23, comma 4 del D. Lgs. n. 75/2017, a decorrere dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, le regioni a statuto ordinario e le città Metropolitane individuate ai sensi del citato art. 23, comma 4, possono incrementare, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del medesimo decreto legislativo, l'ammontare della componente variabile del presente Fondo, costituita dalle risorse di cui al comma 3, in misura non superiore ad una percentuale della sua componente stabile, costituita dalle risorse di cui ai commi 1 e 2. Tale percentuale è individuata secondo le modalità e le procedure indicate dal ripetuto art. 23, comma 4.
9. Ai sensi dell'art. 23, comma 6 del D. Lgs. n. 75/2017, sulla base degli esiti della sperimentazione, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, acquisita l'intesa in sede di Conferenza unificata, può essere disposta l'applicazione in via permanente di quanto previsto al comma 8 nonché l'eventuale estensione ad altre amministrazioni pubbliche, previa individuazione di specifici meccanismi che consentano l'effettiva assenza di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.
10. Ai fini dello stanziamento di cui al comma 5, lett. b), le Camere di commercio, ivi comprese quelle risultanti dalla fusione di più Enti, possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D.Lgs. n. 219/2016.
11. Resta ferma quanto previsto dalla normativa di legge vigente in merito alle risorse utilizzabili per la copertura degli oneri conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi.



**Art. 48 Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo**

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

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

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;



#### Art. 49 Differenziazione del premio individuale

1. L'Organismo preposto, sulla base del vigente sistema di valutazione della performance, valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati quanto prima al personale interessato nell'anno in cui viene effettuata la valutazione.
2. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate (per un numero massimo di 20% arrotondato all'unità superiore del personale di ruolo assegnato ad ogni macrostruttura dell'Ente in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento, con esclusione dei dirigenti e titolari di posizione organizzativa), secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
3. Eventuali resti sono utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance organizzativa dell'anno di riferimento.

#### Art.50 Performance organizzativa

1. L'Organismo preposto sulla base del sistema di valutazione vigente, valuterà la performance organizzativa delle strutture dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato quanto prima nell'anno in cui viene effettuata la valutazione.
2. Eventuali resti sono utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance organizzativa dell'anno di riferimento.

#### Art.51 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. 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.
3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, 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.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

#### Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro

Rischio	Rischio basso	Rischio Medio	Rischio Alto	Rischio molto Alto
Pesatura Rischio	0	1	2	3
Maneggio Valori	Nessun Maneggio Valori	Agente Pagatore e Riscuotitore speciale	Agente Contabile e Sostituto con gestione <25.000,00 euro	Agente Contabile e Sostituto con gestione >25.000,00 euro
Pesatura Maneggio Valori	0	1	2	3
Disagio	Disagio A	Disagio B	Disagio C	Disagio D
Pesatura Disagio	0	1	2	3

#### Criteri per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1	€. 1,00
2	€. 1,25
3	€. 1,50
4	€. 1,75
5	€. 2,00
6	€. 2,25
7	€. 2,50
8	€. 2,75
9	€. 3,00

### INDICI DI PESATURA:

*Pesatura del rischio:*

- a) indice di rischio basso = peso causale 0
- b) indice di rischio medio = peso causale 1
- c) indice di rischio alto = peso causale 2
- d) indice di rischio molto alto = peso causale 3

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

– utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici,) mezzi (meccanici, elettrici, a motore), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri di possibile pregiudizio per la salute; in particolare la conduzione di mezzi complessi e a conduzione rischiosa comporta l'attribuzione di indice di rischio molto alto (peso causale 3).

– attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

L'indennità di rischio al seguente personale: (Esempio) Operai, Autisti, Messi notificatori

*Peso del maneggio valori:*

- a) nessun maneggio valori = peso causale 0
- b) riscuotitori speciali, agenti pagatori = peso causale 1
- c) Agente Contabile e Sostituto con gestione < a 25.000,00 euro = peso causale 2
- d) Agente Contabile e Sostituto con gestione > a 25.000,00 euro = peso causale 3

Si individuano i fattori implicant **maneggio valori** come segue:

ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante o buoni pasto) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

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

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

*Peso del disagio*

- a) nessuna condizione di disagio = peso causale 0
- b) disagio connesso a stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico, anche a mezzo telefono, per almeno 3 ore al giorno = peso causale 1

c) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana = peso causale 2

d) orario di servizio con articolazioni orarie giornaliere che abbiano un orario spezzato per far fronte a particolare esigenza del servizio da erogare alla collettività = peso causale 3

#### Art. 52 Compensi derivanti da norme di legge

1. L'Ente, a fronte di specifiche disposizioni di legge, corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni, quali ad es. quelle connesse a:
  - indagini statistiche;
  - funzioni tecniche;
  - avvocatura.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.
3. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione del premio per la performance individuale e collettiva, secondo le specifiche discipline di cui ai vigenti regolamenti dell'Ente; in mancanza si applica la seguente tabella di abbattimento della quota di compenso della performance:

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 21.5.2018	Riduzione quota compenso performance
fino a € 2.500,00	nessuna riduzione
da € 2.501 a € 4.999	10,00%
da € 5.000 a € 9.999	30,00%

oltre € 10.000	40,00%
----------------	--------

**Art. 53 Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies c. 1 del C.C.N.L.**

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
4. Il dipendente al quale, con provvedimento motivato del Responsabile del Settore di appartenenza, venga attribuito un incarico ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 ha diritto alla percezione del compenso di cui trattasi;
5. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di cui all'articolo 70 quinquies comma 2;
6. Il compenso spetta dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.
7. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di gravi inadempienze.
8. Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale ascrivibile alla categoria "D"

a) responsabilità di struttura articolata

- Rilevanza di procedimenti complessi della struttura di cui il dipendente assume la responsabilità: max 3 punti

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

- Rilevanza delle Risorse umane coordinate: max 3 punti

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

- Rilevanza delle Relazioni interne ed esterne max 3 punti :

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

b) Responsabilità di attività/funzione specialistica ad elevata trasversalità nell'ente

- Rilevanza di procedimenti ad elevata trasversalità nell'Ente di cui il dipendente assume la responsabilità: max 3 punti

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

- Rilevanza dell'ambito dell'ente dei pareri amministrativi, tecnici, contabili espressi verso altri settori max 3 punti

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

- Rilevanza del livello di autonomia operativa ed istruttoria max 3 punti

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

9. La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto secondo le fasce di valore come di seguito riportate:

Fascia punteggio	Valore indennità "D"
Da 16 a 18 punti	€ 2.500,00
Da 12 a 15 punti	€ 2.000,00
Da 8 a 11 punti	€ 1.500,00

10. Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale ascrivibile alle categorie "B" e "C"

Trattasi di posizioni che implicano responsabilità di struttura semplice che eroga servizi esterni all'ente e/o ad altre unità organizzative esterne al settore e/o Servizio.


I requisiti minimi da soddisfare sono i seguenti:

- a) Posizione di lavoro a cui è collegato il compito di coordinare l'attività di una unità organizzativa semplice che eroga servizi esterni all'ente e/o ad altre unità organizzative esterne al settore, purchè:
  - All'unità organizzativa siano addette altre unità da coordinare (oltre al coordinatore);
  - L'attività dell'unità organizzativa comporta rapporti diretti e frequenti con il cittadino e/o eroga servizi esterni all'ente ovvero ad altre unità organizzative esterne al settore;
  - L'attività di coordinamento avviene nell'ambito di direttive di massima impartite dal dirigente.
- b) Assunzione della responsabilità di procedimenti semplici (almeno 2) nell'ambito del Settore, non standardizzati che necessitano di attività di analisi da parte del dipendente secondo le disposizioni del dirigente.
- c) Svolgimento di attività di responsabilità con apporto significativo, a processi complessi e rilevanti compiti specifici del settore, secondo le disposizioni del dirigente comportanti:
  - lo svolgimento di fasi che coinvolgono altri servizi dell'Ente o altri soggetti esterni.

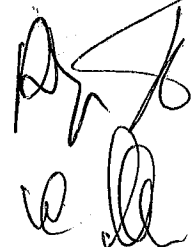
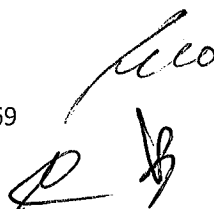
11. Determinazione dell'indennità relativa a specifica responsabilità cat. B, C

Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di € 500,00 sino ad un massimo di € 1.600,00 ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità di cui ai punti precedenti.

La graduazione dell'indennità avviene sulla base dei seguenti criteri:



69





- a. Posizione di lavoro a cui è collegato il compito di coordinare attività di una unità organizzativa semplice (con almeno 2 unità da coordinare) ovvero che eroga servizi diretti al cittadino e/o servizi esterni all'ente e/o ad altre strutture interne all'ente;
- b. Assunzione della responsabilità di procedimenti semplici (almeno 2) nell'ambito del Settore, non standardizzati che necessitano di attività di analisi da parte del dipendente secondo le disposizioni del dirigente;
- b) Svolgimento di attività di responsabilità con apporto significativo, a processi complessi e rilevanti compiti specifici del settore, secondo le disposizioni del dirigente per lo svolgimento di fasi che coinvolgono altri servizi dell'Ente o altri soggetti esterni.

La graduazione avviene in base alla categoria giuridica di appartenenza attraverso l'attribuzione a ciascuna indennità di specifici parametri di pesatura riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione secondo le caratteristiche definite nell'ambito dei criteri indicati nel precedente punto e nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi e come di seguito riportato:

a) rilevanza del coordinamento dal punto di vista operativo di unità:

- risorse umane coordinate: max 3 punti

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

- rilevanza delle relazioni sia interne che esterne max 3 punti :

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

b) rilevanza di procedimenti semplici (almeno 2) nell'ambito del Settore, non standardizzati max 3 punti

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

c) rilevanza dell'apporto a processi complessi e rilevanti compiti specifici del settore

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

Nel caso di cumulo di più parametri di pesatura non può superarsi l'importo massimo dell'indennità prevista per le categoria B, C.

12. La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto secondo le fasce di valore come di seguito riportate:

Fascia punteggio	Valore indennità "B", "C"
Da 10 a 12 punti	€ 1.600,00
Da 8 a 9 punti	€ 1.300,00
Da 6 a 7 punti	€ 1.000,00
Da 4 a 5 punti	€ 500,00

**Art. 54 Indennità per specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2 del C.C.N.L.**

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- 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;
- i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
  3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;
  4. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un'unica soluzione, a consuntivo.
  5. Le parti, annualmente, in considerazione delle risorse necessarie a coprirne gli oneri, verificano la sussistenza della necessità di apportare modifiche agli importi previsti nel presente accordo

#### **Art. 55 Messi notificatori**

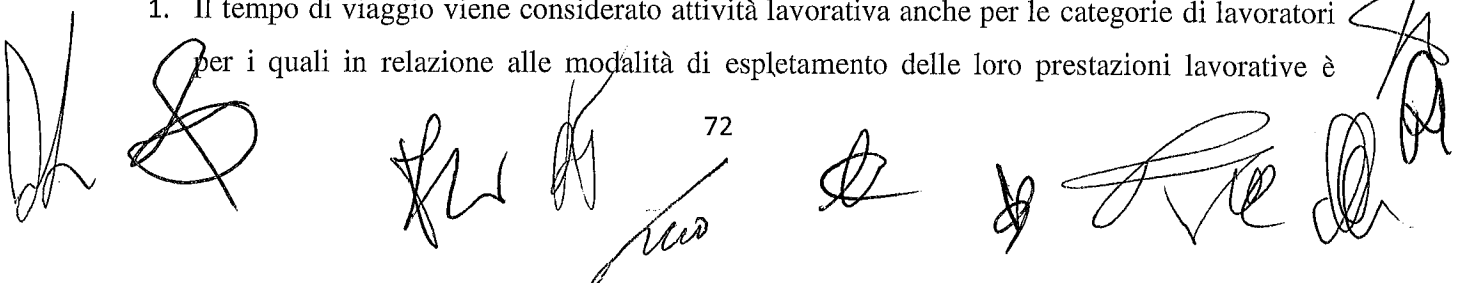
In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 50% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

#### **Art. 56 Compensi ISTAT**

1. Gli enti devono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche o censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'Istat e degli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettera c).

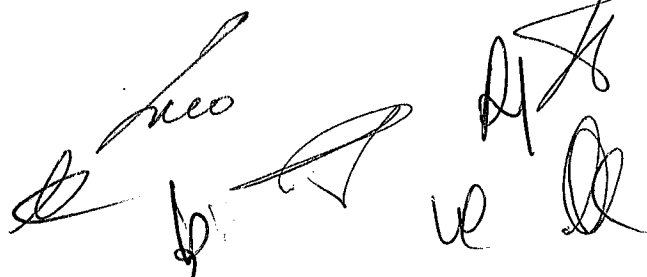
#### **Art. 57 Integrazione della disciplina della trasferta**

1. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è



72

necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, gli enti, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono, previo confronto con le OOSS, le prestazioni lavorative di riferimento.



## TITOLO IX

### BENESSERE DEL PERSONALE

#### Art. 58 Welfare integrativo

1. L'Amministrazione in sede di contrattazione disciplinano secondo quanto stabilito dall'art. 72 del ccnl 2018.

#### Art. 59 Previdenza complementare

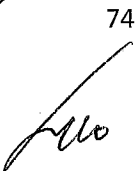

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto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

#### Art. 60 Smart working

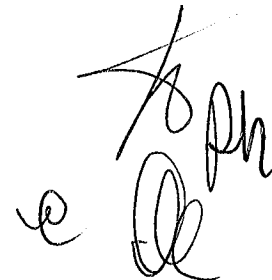
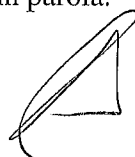
1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Si rimanda a specifico accordo tra le parti la disciplina dell'istituto in parola.

#### Art. 61 Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Si rimanda a specifico accordo tra le parti la disciplina dell'istituto in parola.



74



#### Art. 62 Salute e sicurezza

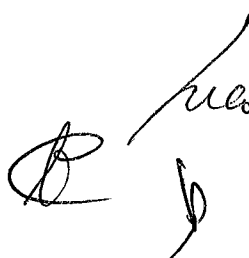
1. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà 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. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:
  - infortuni sul lavoro;
  - malattie professionali;

#### Art. 63 Vestiario

1. Al fine di rendere visibili i lavoratori dell'Ente durante l'attività e dotarli di adeguato vestiario di lavoro e/o di servizio e di adeguati mezzi di protezione antinfortunistici, l'Amministrazione fornirà annuale anche quegli indumenti di lavoro che assolvono alla protezione dai rischi per la salute e la sicurezza.
2. Gli indumenti di protezione devono essere tenuti in luogo diverso da quello in cui si trovano gli abiti civili.
3. La tipologia, la qualità e la quantità della fornitura del vestiario sarà oggetto di apposito regolamento, previa concertazione con i soggetti sindacali e i RLS, sentito il Responsabile per la sicurezza nominato dall'Ente.

I profili professionali interessati sono:

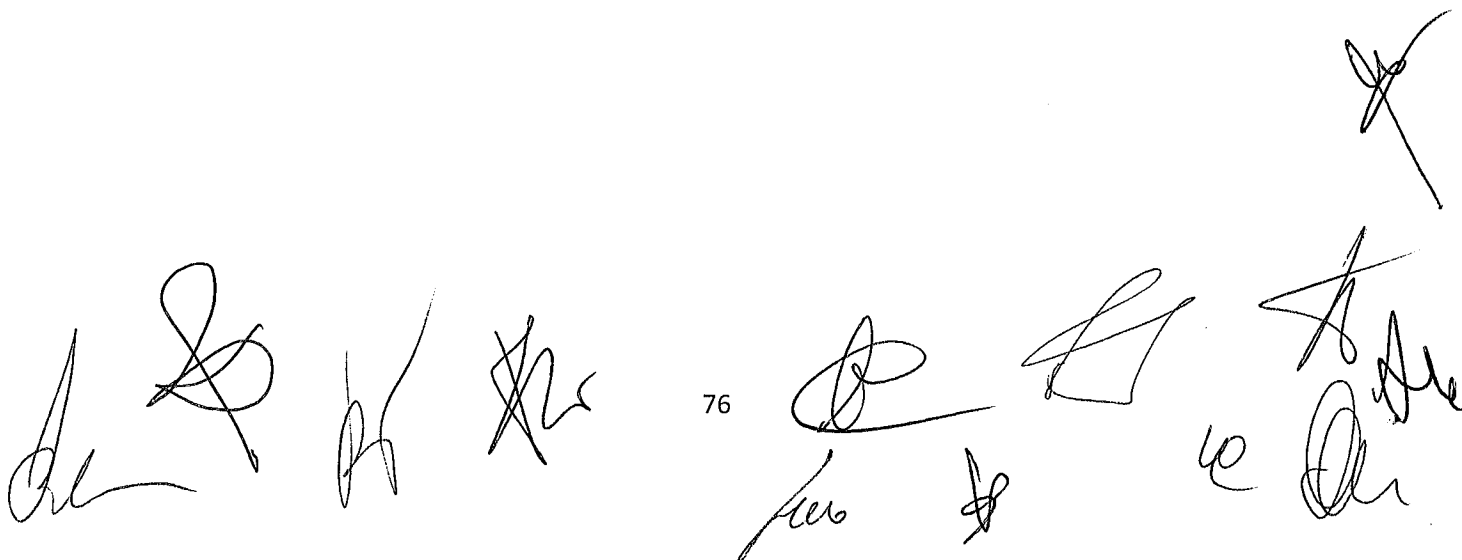
- Polizia Provinciale
- Operatori, esecutori, collaboratori e coordinatori addetti ai servizi manutentivi
- Personale di anticamera e custodi.



Dichiarazione a verbale OO.SS,R.S.U.

Le parti sindacali specificano che in caso di futuro eventuale incremento delle risorse delle P.O. questo può avvenire a condizione che non sia finanziato dal fondo generale del personale.

76

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are four distinct signatures. In the center, the number '76' is written above a signature. To the right of '76' is another signature, followed by a large, stylized 'X' mark. Further right, there are more signatures, including one that appears to be a large 'A' or 'H' and another that looks like a 'C' or 'G'. The handwriting is cursive and varies in style.