



COMUNE DI MONTEPULCIANO

CONTRATTO
DECENTRATO INTREGRATIVO
NORMATIVO
2019-2021

LB
Bella

Pa

PARTE NORMATIVA - PER IL TRIENNIO 2019-2021

Il giorno 30 dicembre 2019, alle ore 18.00 presso la Casa comunale di Montepulciano (Si) ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica così costituita:

1. Dott. Giulio Nardi

Segretario Comunale – Presidente delegazione trattante

e i rappresentanti delle delegazioni sindacali:
per la RSU

Betti Alessio

per la OO.SS. territoriali

1. CGIL FP – Luisella Brivio

Il presente contratto normativo 2019-2021 è stato condiviso dalle parti presenti nella seduta della delegazione trattante del 19.12.2019 ed autorizzato alla firma con deliberazione della Giunta Comunale n.312 del 30.12.2019, immediatamente esecutiva.

Sul piano economico le parti hanno altresì concordato la quantificazione del fondo risorse decentrate che, in coerenza con l'ipotesi di contratto decentrato integrativo, è per la parte stabile fissato in €. 311.498,92 come da determinazione n.1711 del 30.12.2019.

Sulla costituzione del fondo, come sui profili di compatibilità normativa e tecnico-finanziaria sul "CCDI normativo" è stato acquisito il parere favorevole dell'organo di revisione in data 29.12.2019.

Relativamente all'anno 2019 per le risorse variabili, è stato altresì definito, fra l'altro, l'importo art. 67 c. 3 lett. b) in € 12.850,00, l'integrazione del monte salari art. 67 c. 3 lett.h) di €23.636,03 e l'importo delle risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente art. 67 c. 3 lett. i) di €22.261,58.

Si è altresì definito di avviare le procedure per l'istituzione del buono pasto elettronico dell'importo di € 5,50 nonché la procedura dell'assegnazione delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019 (da 1 gennaio 2019) sulla base dei criteri per l'assegnazione dei punteggi come definiti nell'intesa nel limite di spesa concordato fissato in € 6.851,00 che terrà conto dei chiarimenti procedurali contenuti nel parere Aran Cfl69.

Le parti convengono che è stata destinata, entro la percentuale massima del fondo e con le modalità stabilite dall'art.37 comma 4 del CCDI - parte normativa-, l'indennità destinata all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità e di funzione.

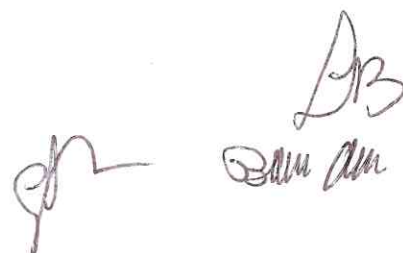
La quota di risorse impegnate per i trattamenti economici determinati per valori fissi in base ai contratti collettivi nazionali e decentrato è da considerare impegnata all'atto dell'approvazione del Bilancio di previsione.

Tra queste si ricordano le Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità di cui all'art. 38 del CCDI - parte normativa- per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70 - quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018.

Le Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale sono quantificate sulla base di quanto previsto nell'art. 43 del CCDI normativo ed incoerenza ed attuazione del sistema di valutazione vigente.

La parte di risorse (stabili + variabili) relative a trattamenti da attribuire sulla base del contratto collettivo nazionale e decentrato o comunque relative a trattamento che non sono determinati per valori fissi, ma sono variabili di anno in anno, sono finanziate sugli stanziamenti appositamente previsti per il salario accessorio del bilancio di previsione. Al valore complessivo del Fondo si aggiungono i contributi e l'Irap.

La verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

The image shows two handwritten signatures in the bottom right corner. The signature on the left is a stylized, cursive mark. The signature on the right is more legible, appearing to be 'DB' with 'Bianchi' written below it.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 premessa
Art. 2 oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrative
Art. 3 procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI
Art. 4 interpretazione autentica delle clausole controverse

TITOLO II IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

- art. 5 relazioni sindacali
art. 6 norme di comportamento e clausole di raffreddamento
art. 7 contrattazione integrative – soggetti e materie
art. 8 contrattazione integrativa – tempi e procedure
art. 9 modalità di confront
art. 10 informazione
art. 11 organismo paritetico per l'innovazione
art. 12 funzioni, gestioni e servizi associate

TITOLO III ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

- Art. 13 diritto di assemblea
Art. 14 diritto di affissione
Art. 15 dotazioni e strumenti
Art. 16 locali
Art. 17 agibilità sindacali

TITOLO IV REGOLAMENTO DIRITTI ALLO SCIOPERO E SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

- Art. 18 modalità di effettuazione degli scioperi
Art. 19 servizi minimi essenziali
Art. 20 procedure di attivazione dei contingent minimi
Art. 21 disciplina particolare per il personale educativo degli asilo nido

TITOLO V FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 22 comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

TITOLO VI RAPPORTO DI LAVORO

Art. 23 salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
Art. 24 formazione ed aggiornamento professionale
Art. 25 disciplina del lavoro straordinario
Art. 26 orario di lavoro
Art. 27 riduzione dell'orario di lavoro
Art. 28 banca delle ore
Art. 29 servizio mensa e buono pasto

TITOLO VII DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 31 fondo risorse decentrate:utilizzo
Art. 32 risorse destinate a compensare l'esercizio di attività in particolari condizioni di lavoro
Art. 33 risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno
Art. 34 risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità
Art. 35 risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno – festive
Art. 36 indennità personale educativo asilo nido
Art. 37 indennità destinate all'esercizio dei compiti che comportano specifiche responsabilità e di funzione
Art. 38 risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità
Art. 39 Polizia Municipale – indennità servizio esterno
Art. 40 individuazione del personale avente diritto alle varie indennità
Art. 41 retribuzione di posizione degli incaricati di posizione organizzativa
Art. 42 disciplina delle progression economiche orizzontali nell'ambito della categoria
Art. 43 risorse destinate a compensare la performance organizzative e individuale
Art. 44 risorse derivanti da piani di razionalizzazione e sponsorizzazione
Art. 45 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale



Art. 46 risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54
CCNL 14.9.2000

TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI E/O DIVERSE

Art. 47 personale temporaneamente assegnato ad unioni di comuni o per
servizi in convenzione

Art. 48 personale in distacco sindacale

Art. 49 mobilità interna

Art. 50 pagamento tredicesima

Art. 51 prestazioni previdenziali Polizia Municipale

Art. 52 telelavoro

Art. 53 ferie e riposi solidali

Art. 54 congedi per le donne vittime di violenza

Art. 55 unioni civili

Art. 56 disposizioni finali

Titolo I° Disposizioni generali

Art. 1 Premessa

- 1) Le parti, in applicazione del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che "La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali" e "Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa con la quale assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance .. omissis. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono" richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
 - a) all'art. 3, comma 1 del titolo 2° del CCNL 21.05.2018 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti;
 - b) all'art.8 del CCNL 21.05.2018, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.
- 2) Le parti convengono sulla necessità di adoperarsi affinché la gestione dei servizi permanga all'interno dell'Ente fatte salve motivate scelte dell'amministrazione sulla base delle risorse umane e finanziarie a disposizione da contemperare con i livelli quali-quantitativi dei servizi erogati.
- 3) Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.7 comma 4 CCNL 21.05.2018).
- 4) Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

Art. 2 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

- 1) Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Montepulciano nonché al personale comandato o distaccato in servizio presso l'ente a tempo indeterminato e a tempo determinato, e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
- 2) Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal giorno successivo alla sua sottoscrizione, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno e/o fino all'entrata in vigore di nuove disposizioni legislative o di nuovo CCNL che dettino norme incompatibili con il CCDI, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
- 3) Il presente contratto ha validità per gli anni 2019-2021 e si riferisce alle materie di cui all'art. 7, comma 4, CCNL 21.05.2018.



RAM AM

- 4) I criteri di ripartizione delle modalità delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata di cui all'art.68, comma 1, del CCNL 21.05.2018 sono negoziate con cadenza annuale.
- 5) Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti :
 - dalla ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - dalla volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

- 1) Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.7, comma 2, del CCNL del 21.05.2018 sia firmato:
 - a) per la parte sindacale dalla RSU, dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata o dal coordinatore della Rsu per le negoziazioni previste all'art. 7, comma 4, lettere a,b,c,d,e,f,g,h,i,j,u,v,w. del CCNL 21.05.2018
 - b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.
- 2) Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
- 3) L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

- 1) Le parti danno atto che:
 - "Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
 - Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro quindici giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II°
Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5
Relazioni Sindacali

1. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori; di migliorare la qualità delle decisioni assunte; di sostenere la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 del CCNL 21.05.2018.
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - a) informazione;
 - b) confronto;
 - c) organismi paritetici di partecipazione
4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
5. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.7, comma 2 del CCNL del 21.05.2018, nei casi previsti entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.
6. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione: le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono nella seduta successiva alla sua sottoscrizione.
7. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
8. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 15 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.
9. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL del 21.05.2018 saranno riportati gli eventuali pareri delle



Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.

10. Gli istituti dell'informazione e del confronto vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 4 e 5 del CCNL del 21.05.2018.

Art. 6

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) Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate, analogamente durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.
- 3) I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
- 4) Nell'eventualità che l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 8, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, né danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'art. 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale riepilogativo e concordato tra le parti contenete le ragioni del mancato accordo.

Art. 7

Contrattazione integrativa – soggetti e materie

- 1) Sono soggetti titolari della contrattazione integrativa: la RSU, i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, i componenti della delegazione di parte datoriale appositamente nominati dall'ente.
- 2) Sono oggetto di contrattazione le materie indicate nell'art. 7, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, e le materie che possono incidere sulle pari opportunità e organizzazione del lavoro.

Art. 8

Contrattazione integrativa – tempi e procedure

- 1) Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a,b,c,d,e,f,g,h,i,j,u,v,w del CCNL 21.05.2018 con specifico accordo che integra il presente Ccdi e devono essere negoziati entro il mese di gennaio.
- 2) Sulle materie del suddetto art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative,

eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

- 3) 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 10 giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto

Art. 9

Modalità di confronto

- 1) Il confronto avviene mediante l'invio ai soggetti sindacali, degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste dall'art. 10 del presente contratto. Entro 5 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata, i soggetti sindacali possono richiedere l'avvio del confronto con la controparte.
- 2) Sono oggetto del confronto le materie di cui all'art. 5, comma 3, del CCNL del 21.05.2018.
- 3) Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione del confronto entro i termini indicati nel comma precedente, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
- 4) L'incontro può essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione.
- 5) Durante il confronto le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
- 6) Il confronto si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

Art. 10

Informazione

- 1) L'Ente informa tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL del 21.05.2018 trasmettendo dati, elementi conoscitivi (delibere di Giunta e di Consiglio, ordinanze, decreti e determinazioni) concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane al fine di consentire loro di prendere conoscenza degli argomenti da trattare e di esaminarli.



- 2) L'informazione deve essere preventiva, scritta e comunque nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere ad una valutazione approfondita ed esprimere osservazioni e proposte sulle misure prima della loro adozione.
- 3) Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali si prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
- 4) Costituiscono oggetto di informazione, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.
- 5) Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata a tutti i componenti a mezzo posta elettronica ordinaria.
- 6) Relativamente alle OO.SS. titolari, l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica ordinaria e/o certificata.

Art. 11

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

tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

Art. 12

Funzioni, gestioni e servizi associati

Al fine di garantire pari opportunità di trattamento economico e normativo tra i dipendenti che a vario titolo si trovano coinvolti in funzioni, gestioni e servizi associati, saranno predisposti appositi momenti di confronto/ contrattazione tra le parti pubbliche e le RSU e OO.SS. che rappresentano i soggetti interessati.

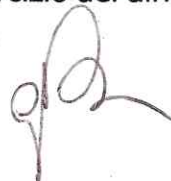
TITOLO III°

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 13

Diritto di assemblea

- 1) Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
- 2) Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
- 3) La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
- 4) La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
- 5) Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
- 6) Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.



Art. 14
Diritto di affissione

- 1) I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
- 2) I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
- 3) I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
- 4) Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
- 5) Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione possono essere effettuate anche tramite fax, email o a mezzo di posta elettronica certificata.

Art. 15
Dotazioni e strumenti

- 1) Le rappresentanze sindacali possono avvalersi della strumentazione dell'ente per la riproduzione di materiale di interesse sindacale, senza preventiva autorizzazione.
- 2) Alle rappresentanze sindacali è consentito l'utilizzo del telefono e delle strumentazioni informatiche anche ai fini della trasmissione delle informazioni, è consentito, infine, alla RSU l'utilizzo del fax e/o posta elettronica per la ricezione e trasmissione di materiale di interesse sindacale.

Art 16
Locali

- 1) L'ente pone a disposizione della RSU e delle OO.SS. territoriali, l'uso di idonei locali, opportunamente attrezzati ed organizzati, al fine di consentire l'esercizio dell'attività sindacale.

Art. 17
Agibilità sindacali

- 1) Si concorda che le riunioni tra l'amministrazione e delegazione di parte sindacale si svolgono di norma nell'ambito dell'orario di lavoro. La partecipazione a tali incontri dei dipendenti dirigenti, nominati dalle OO.SS. nonché dei componenti della RSU, è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro e non inciderà sul monte ore dei permessi sindacali.

- 2) L'utilizzo dei permessi sindacali verrà comunicato al competente responsabile di servizio il quale trasmetterà all'ufficio personale apposita comunicazione al fine del conteggio dei permessi sindacali utilizzati.
- 3) Si concorda che le OO.SS. e la RSU hanno diritto di ottenere dagli uffici del Comune tutte le notizie e le informazioni in loro possesso, utili all'espletamento delle proprie funzioni.

TITOLO IV°

Regolamentazione diritto allo sciopero e servizi minimi essenziali

Art. 18

Modalità di effettuazione degli scioperi

- 1) Ai sensi dell'art.6 del CCNQ del 19.09.2002, le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero sono tenute a darne comunicazione all'Ente con un preavviso non inferiore a 10 (dieci) giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. Della eventuale revoca deve essere data immediata comunicazione. Tutto ciò, tenuto anche conto che, secondo la disposizione normativa citata, «nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, gli enti sono tenuti a trasmettere agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive, pubbliche e private, di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero, una comunicazione completa e tempestiva circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dagli enti anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero».
- 2) In caso di sciopero nazionale le comunicazioni di cui sopra sono assolte con la comunicazione data a livello nazionale.
- 3) In caso di sciopero regionale le comunicazioni medesime sono assolte con la comunicazione data a livello regionale.
- 4) In caso di sciopero attinente al solo ambito aziendale le comunicazioni di cui trattasi sono assolte con la comunicazione data all'Amministrazione e alla Prefettura competente.
- 5) Per l'indicazione dei periodi in cui non possono essere indetti scioperi e per le forme di scioperi ammissibili, si fa riferimento alla legge 12 giugno 1990 n. 146 e smi nonché all'accordo CCNQ del 19.09.2002.

Art. 19

Servizi minimi essenziali

- 1) Al fine di garantire il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione dello sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali stabilite con CCNL del 19.09.2002.
- 2) Si conviene che sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi/uffici:



SERVIZI/UFFICI	Funzioni essenziali
Stato civile	Registrazione di morte
Servizio elettorale	Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti
Servizi cimiteriali	Limitatamente al ricevimento ed inumazione delle salme
Servizi alla rete stradale	Ridotto numero di squadre in reperibilità
Farmacia comunale	Prestazione ridotte con personale anche in reperibilità
Servizi al personale	Limitatamente al pagamento delle retribuzioni, delle indennità ad esse collegate, alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge
Servizio nettezza urbana	Raccolta rifiuti ospedale, case di riposo e in misura ridotta per le abitazioni civili (attualmente il servizio è in gestione a Sei Toscana)
Servizio Polizia Municipale	Limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime delle attività richieste dall'Autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori, attività di rilevazione antinfortunistica e di pronto intervento, attività di centrale operative, vigilanza della casa municipal, assistenza in caso di calamità naturali

3) In riferimento ai servizi essenziali nella precedente tabella, sono individuati i seguenti contingenti di personale:

SERVIZIO	n. dipendenti	modalità
Stato Civile	1	Reperibilità
Servizio Elettorale	1	Reperibilità
Servizi cimiteriali	2	Reperibilità
Servizi alla rete stradale	2	Reperibilità
farmacia comunale	1	in servizio
Servizi al personale	1	Reperibilità
Servizi di nettezza urbana	2	Servizio attualmente in gestione esterna
Servizio Polizia Municipale	2	in servizio

Art. 20

Procedure di attivazione dei contingenti minimi

- 1) I Responsabili del funzionamento dei singoli servizi o uffici in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione e, ove possibile, dopo aver in prima istanza utilizzato il personale non aderente allo sciopero;

- 2) I nominativi vengono comunicati alla RSU e agli interessati entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, ove sia possibile;
- 3) E' fatto divieto ai Responsabili di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori di quanto previsto nel comma precedente;
- 4) Durante lo sciopero i Responsabili dovranno astenersi dall'autorizzare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito allo sciopero.

Art. 21

Disciplina particolare per il personale educativo degli asili nido

- 1) In relazione allo specifico servizio degli asili nido, ricompreso tra quelli concernenti l'istruzione pubblica di cui all'art. 2, comma 1, lett. g), ai sensi dell'art.1, comma 2, lett. d) della legge n.146/1990 e successive modificazioni ed integrazioni, trova applicazione l'art. 4 dell' Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie Locali del 19.09.2002.

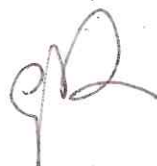
TITOLO V°

Forme di partecipazione

Art. 22

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- 1) In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione ha costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" in forma associata che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
- 2) il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
- 3) Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
- 4) L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.



TITOLO VI° Rapporto di lavoro

Art. 23

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

- 1) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- 2) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma o sostituzione delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- 3) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- 4) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- 5) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- 6) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 24

Formazione ed aggiornamento professionali

- 1) L'Amministrazione si impegna ad esaminare congiuntamente alla R.S.U. e alle OO.SS. il piano formativo dell'Ente e le risorse annualmente ad esso dedicate. Al fine di prevedere criteri trasparenti dell'accesso alla formazione l'Amministrazione redigerà in coincidenza di ogni sessione negoziale triennale un regolamento condiviso con le OO.SS..
- 2) Le attività formative sono programmate nei piani formativi del personale, nei suddetti piani vengono individuate le risorse finanziarie da destinare alla formazione. Le iniziative di formazione devono riguardare tutti dipendenti

- 3) A tal fine l'Ente, per gli anni 2019 - 2021, destina una quota annua di risorse **non inferiore al 1,5%** del monte salari del personale destinatario del presente CCDI, comunque nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
- 4) Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio ordinario a tutti gli effetti, compreso il tempo occorrente per il viaggio, ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Art. 25

Disciplina del lavoro straordinario

- 1) Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta pari ad euro in €39.360,00,.
- 2) Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).
- 3) Sono escluse, altresì, dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 22, comma 3 bis, del D.L n. 50/2017, dell'art. 208 del D.Lgs 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice Della Strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009).
- 4) Sono escluse, altresì, dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie svolte per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili o per calamità naturali (art. 39 CCNL 14.09.2000).
- 5) L'amministrazione comunale determina entro il mese di Gennaio/Febbraio il budget dei vari Servizi e ne dà tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la più idonea distribuzione.
- 6) In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi, i quali dovranno monitorare attentamente e con regolarità l'ammontare delle ore autorizzate nel corso dell'anno al fine di evitare il superamento del budget assegnato.
- 7) A tal proposito eventuali superamenti del budget assegnato comporta la responsabilità gestionale del Responsabile di Area o Servizi anche ai fini della valutazione dell'indennità di risultato.
- 8) Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
- 9) A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro,



potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore".

10) Indipendentemente dal fatto che il/la dipendente abbia optato per il recupero ovvero per la liquidazione delle ore di straordinario, le maggiorazioni sono corrisposte, di norma, entro il mese successivo.

10) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno oggetto di successiva contrattazione tra le parti.

Art. 26

Orario di lavoro

Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate ai seguenti criteri, previo confronto sindacale:

- ✓ l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale al servizio, dovrà tener conto delle esigenze dell'utenza e del benessere organizzativo;
- ✓ per la realizzazione dei suddetti criteri possono essere adottati, anche coesistendo, il lavoro flessibile, le turnazioni, l'orario multiperiodale;
- ✓ la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo particolari esigenze di servizio (es. autisti scuolabus);
- ✓ l'orario potrà essere flessibile in entrata e in uscita, assicurando comunque la presenza nelle ore centrali della fascia antimeridiana e pomeridiana;
- ✓ l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare, di norma, le 10 ore;
- ✓ assicurare particolari articolazioni ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e/o familiare o per favorire il conseguimento di titoli culturali e/o formativi o per favorire la conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro.

Le parti concordano di rivedere il regolamento dell'orario di lavoro sottoscritto il 30.12.2016 adeguandolo al CCNL del 21.05.2018 entro 2 mesi dalla firma del presente CCdi.

Art. 27

Riduzione dell'orario di lavoro

In attuazione dell'art. 22 comma 1 del CCNL 25.2.99 l'ente può dare applicazione alla riduzione dell'orario al personale adibito a regime di orario articolato in turni o multiperiodale alle seguenti condizioni:

- Maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata, eventuali disservizi,) possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi;
- deve escludersi ogni possibilità di porre oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'ente.
- Spetta agli organi di controllo interno dell'ente verificare che i comportamenti siano coerenti con gli impegni derivanti dall'art. 22 comma 1 del citato CCNL 1.4.99 e soprattutto certificare espressamente che i maggiori oneri connessi all'adozione dell'orario di lavoro di 35 ore trovano effettiva copertura nella riduzione dell'orario straordinario o in stabili modifiche degli assetti.

Art. 28
Banca delle ore

Al fine di permettere ai lavoratori di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, si conferma la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Art. 29
Servizio mensa e Buono pasto

Al fine di agevolare la realizzazione delle forme di organizzazione del lavoro e le maggiori disponibilità richieste agli operatori viene confermato il servizio di mensa sostitutivo con buoni pasto.

TITOLO VII°
Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art 30
Fondo risorse decentrate: costituzione

- 1) Le risorse destinate alle politiche delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione secondo le modalità previste dall'art. 67 del CCNL del 21.05.2018. Della costituzione deve esserne data informazione ai soggetti sindacali per come previsto dall'art. 10 del presente CCDI.
- 2) La loro destinazione è stabilita in sede di contrattazione integrativa da tenersi entro il 31 gennaio.
- 3) Le parti convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art 31
Fondo risorse decentrate: utilizzo

- 1) L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, 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




Bum um

precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

- 2) Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate agli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2 del CCNL del 21.05.2018.

Art. 32

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività in particolari condizioni di lavoro.

- 1) In applicazione dell'art 70 bis del CCNL del 21.05.2018 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate a remunerare il personale per lo svolgimento delle proprie attività disagiate, esposte a rischi, implicanti il maneggio di valori, **in un'unica indennità.**
- 2) Ferme restando le declaratorie delle singole indennità di seguito riprodotte, con il presente accordo, ed in via sperimentale per l'annualità 2019, le parti concordano di mantenere invariato il trattamento mensile precedentemente in godimento ai soggetti titolari delle indennità di cui al precedente contratto integrativo ed oggi confluite nella nuova indennità.
- 3) Inoltre, in applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. d) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
- 4) Ai fini del precedente comma s'intende:
 - per attività disagiata, la prestazione lavorativa resa in regime di front-office per la maggior parte del tempo lavoro, a fronte dello stress causato dalla pressione dell'utenza e dal garantire contemporaneamente l'ordinaria attività lavorativa nel rispetto dei tempi e delle scadenze previste dalla normativa vigente o prestazioni rese alternativamente in campo amministrativo ed operativo sul territorio in maniera non continuativa, a fronte dello stress causato dal rapporto con procedure e servizi che comportano un contatto diretto con l'utenza per ragioni di controllo, preventive ed ispettive e talora determinate da situazioni emergenziali e di imminente pericolo anche di natura soggettiva (casi particolari di utenza) ovvero in condizioni **difficili e/o faticose** per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta l'attività lavorativa.
Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente.
 - a) Per attività esposte a rischi, la prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale in modo sistematico o abituale, per almeno venti ore settimanali, (individuati nel Documento di Valutazione dei Rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori ai sensi del D.Lgs. 81/2008).
 - b) Per maneggio valori, le prestazioni lavorative che comportino, in via continuativa ai servizi, maneggio di valori di cassa e risposta di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e sub agenti e maneggiano valori di cassa). Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente.
- 5) Tale indennità verrà corrisposta al seguente personale :
 - Personale con orario di lavoro particolarmente flessibile (ad es. autisti scuolabus) – 2.45 €/giorno.

- Personale che svolge attività di particolare intensità, complessità o criticità caratterizzata da rapporti obbligatori e continui con l'utenza (ad es. front office, con apertura al pubblico continuativa di non meno di 4 ore, almeno 5 giorni/settimana) - 2,60 €/giorno.
 - Personale al quale non è consentita la conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro (ad es.: Custodi Comunali, personale asili nido, personale addetto ai servizi di manutenzione Area Tecnica, Polizia Municipale (non addetta al servizio esterno) - 0,52 €/giorno.
 - Personale che svolge prestazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale - quantificata in € 30,00 mensili da riparametrare alla tipologia dell'articolazione dell'orario di lavoro (€ 1,35/die per le articolazioni orarie su 5 giorni - € 1,15 per le articolazioni orarie su 6 giorni).
 - Personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate - € 0,52 AL GIORNO per importi mensili fino a € 1.000,00 - € 1,00 AL GIORNO per importi mensili da € 1.001,00 a € 3.000,00 - € 1,55 al giorno per importi mensili oltre € 3.000,00.
- 6) compete solo per i giorni di effettiva attività svolta e calcolata in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile.
 - 7) La liquidazione delle prestazioni di cui al presente articolo è effettuata entro il bimestre successivo a quello del loro svolgimento.
 - 8) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate alla produttività collettiva e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale.
 - 9) Nel caso in cui, a seguito di modifiche organizzative, al personale venga riconosciuta una sola delle attività elencate al precedente comma 4 l'indennità non potrà essere inferiore ad 1 €.

Art. 33

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.
I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
2. i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno feriale si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino, per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo;




3. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a. turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.10, comma 2, lett. c) del CCNL del 09.05.2006;
 - b. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.10 comma 2, lett. c) del CCNL del 09.05.2006;
 - c. turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.10, comma 2, lett. c) del CCNL del 09.05.2006;
4. l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
5. Tale indennità spetta a tutto il personale che svolge le prestazioni lavorative in turnazioni e verrà corrisposta mensilmente e liquidata, di norma, entro il bimestre successivo e in relazione agli effettivi giorni di presenza in servizio;
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate alla produttività collettiva, e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale.

Art. 34

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

- 1) L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018 è:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente ed imprevedibili e/o riferite a servizi essenziali nonché per le sepolture fissate nei giorni di sabato (pomeriggio) e festivi;
 - b) non può essere superiore 7 volte al mese per dipendente; in caso di situazioni eccezionali, ad esempio, assenza di personale per malattia o infortunio, sarà attivato il confronto preventivo con le OO.SS per valutare l'estensione dell'8 reperibilità per il periodo di criticità.
 - c) se il servizio reperibilità è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - d) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - e) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
 - f) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata entro il bimestre successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.
 - g) Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
- 2) L'istituto della reperibilità è articolato nei seguenti turni settimanali.

a) PERSONALE ESTERNO

- nei giorni feriali : dalle ore 13,00 alle 7,00 del giorno successivo - 18 ore/giornaliere

- nei giorni festivi : dalle ore 7,00 alle ore 7,00 - 24 ore/giornaliere

SQUADRE

Il turno di reperibilità sarà coperto da una squadra la cui composizione sarà individuata dal Responsabile del Servizio e comprenderà almeno n. 2 addetti alle sepolture cimiteriali.

Inoltre viene individuata la reperibilità settimanale degli addetti alle manutenzioni impianti elettrici/idraulici.

Le squadre e i turni di reperibilità verranno predisposti tenendo conto delle varie professionalità. Nell'ambito dell'autonomia organizzativa di ogni singola area si osservano procedure atte a garantire la piena conoscenza e il controllo circa l'effettivo ricorso alla chiamata per reperibilità da parte del Responsabile di area e del coordinatore, con verifiche trimestrali.

COMPENSI

Verrà corrisposto il compenso di 10,50 lordi per 12 ore al giorno; tale importo è raddoppiato € 21,00 nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva o di riposo settimanale secondo il turno assegnato e comunque proporzionato alla durata oraria del turno di reperibilità.

b) POLIZIA MUNICIPALE

Nei giorni feriali e festivi : dalle ore 20,00 alle 8,00 del giorno successivo - 12 ore/giornaliere.

Nel caso di istituzione del terzo turno la reperibilità decorrerà dal termine del suddetto turno.

SQUADRE

Le squadre dovranno essere composte da 2 agenti.

COMPENSI

Verrà corrisposto il compenso di € 10,50 lordi per 12 ore al giorno; nei giorni festivi tale importo è raddoppiato € 21,00.

c) STATO CIVILE – (servizi mortuari)

- sabato, domenica e festivi dalle ore 8,00 alle 12,00 – 4 ore giornaliere – Il turno sarà coperto da un operatore.

COMPENSI

Verrà corrisposto il compenso di € 6,50 lordi per 4 ore nella giornata del sabato e € 13,00 per le domeniche e i festivi ;

3) Nel caso la reperibilità risulti inferiore alle 12 ore (purché superiore alle 4 ore) gli importi

vengono incrementati del 10%, salvo importi già determinati al punto c).

4) Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non é corrisposta. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo



settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

- 5) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate alla produttività e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale.

Art. 35

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo

- 1) L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione;
 - a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del **20%**;
 - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del **30%**.
- 2) L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata nel bimestre successivo.

ART. 36

indennità personale educativo asilo nido

- 1) Al personale educativo degli asili nido compete l'indennità di € 805,67 annue di cui all'art. 37, comma 1 lett. C) del CCNL del 06.07.1995 e all'art. 6 CCNL del 05.10.2001.
- 2) Allo stesso personale compete, altresì, l'indennità di € 61,97 mensili di cui all'art. 31 CCNL del 14.09.2000 per 10 mesi di anno scolastico.
- 3) Le indennità sono liquidate su base mensile.

Art. 37

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità e di funzione

- 1) L'art. 70 - quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 3.000,00.
- 2) L'art. 56 - sexies, del CCNL 21.05.2018, prevede che al personale della polizia locale appartenente alle categorie C e D, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito fino ad un massimo di € 3.000,00 annui.
- 3) In applicazione dell'art.7, comma 4, lett. a) e f) del suddetto CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire i criteri, le procedure per l'attribuzione dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

- 4) Le parti convengono di destinare la percentuale massima 5,50 delle risorse totali del fondo, stabili più variabili e in sede di ripartizione annuale sarà valutata la possibilità di utilizzare, per raggiungere tale somma, le risorse della parte variabile.
- 5) Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi secondo i criteri stabiliti nell'apposito regolamento.
- 6) L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.
- 7) Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato sulla base dei criteri di cui al citato regolamento.
- 8) In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

Art. 38

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

- 1) Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70 - quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018, è prevista una indennità annuale fino ad un massimo di **€ 350,00 annuali**.
- 2) Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe
b) Ufficiale elettorale
c) Responsabile tributi
d) Addetto agli uffici relazioni con il pubblico
e) Formatore professionale
f) Addetti archivi informatici
g) Ufficiale giudiziario (messo notificatore)
h) Addetti alle attività inerenti ai servizi di protezione civile riferite al territorio comunale

- 3) Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita una sola indennità di valore economico più elevato.
- 4) L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata mensilmente.
- 5) In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.
- 6) Con atto organizzativo, in relazione alle responsabilità di cui alla lettera h) del precedente comma 2 si specifica che la misura dell'indennità sarà graduata dal




responsabile competente sulla base della casistica e delle attività svolte dal personale assegnatario di tale responsabilità.

Art. 39

Polizia Municipale indennità di servizio esterno

- 1) In applicazione dell'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018, a tutto il personale della Polizia Municipale compete un'indennità giornaliera di € 1,50 a decorrere dal 01.01.2020
- 2) Tale indennità non è cumulabile con l'indennità prevista dall'art. 32.

Art. 40

Individuazione del personale avente diritto alle varie indennità'

I responsabili di servizio individuano **entro il mese di gennaio, con apposito atto**, il personale dipendente destinatario delle indennità previste dai CCNL e CCDI, dandone preventiva comunicazione alla RSU;

Art. 41

Retribuzione di posizione degli incaricati di posizione organizzativa

- 1) Al personale incaricato di posizione organizzativa, viene attribuita la retribuzione di posizione e di risultato, nei limiti di cui all'art. 15 del CCNL del 21.05.2018, in relazione allo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
- 2) La graduazione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato, al personale incaricato di posizione organizzativa, avviene secondo le modalità di cui all'Allegato (xxx).
- 3) La retribuzione di posizione è corrisposta secondo le modalità previste dai vigenti CCNL, ha carattere fisso e ricorrente, non può essere revocata durante il congedo per maternità.
- 4) Alle posizioni organizzative, limitatamente alla retribuzione di risultato, si applica il sistema di valutazione vigente compreso la disciplina relativa alla performance organizzativa ed individuale.

Art. 42

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Le progressioni economiche vengono attribuite, al personale di ruolo, in modo selettivo e sulla base delle risorse finanziarie assegnate all'istituto contrattuale, nonché sulla base di una graduatoria di merito, in conformità alle risultanze del sistema di valutazione, all'esperienza acquisita.
2. La progressione economica all'interno della categoria costituisce uno strumento effettivo di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane.

3. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:

- a) ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi, fatto salvo quanto previsto dal presente articolo al successivo co. 5 lett.a);
- b) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle tre categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
- c) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;

4. Si precisa che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi (di cui al successivo art. 43), diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative.

5. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.05.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) ai fini della prima progressione economica nella categoria di appartenenza, è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione, un'anzianità di servizio di quarantotto mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Il criterio dei quarantotto mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
- b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più elevato all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
- c) per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente, a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione, incrementato di un ulteriore punteggio attribuito in base al numero di progressioni orizzontali o led attribuite, come sottoriportato :

N. progressioni/led (PEO/led)	Punteggio (PEO/led)
0	15



Handwritten signatures and initials, including a signature that appears to be 'L.B.' and another that looks like 'S.M. da...'. There are also some scribbles and marks.

1	10
2	8
3	6
4	5
5	4
6	3
7	2
8	1
Oltre	0

Verrà inoltre conteggiato un punteggio pari a 0,5 per ogni anno di anzianità/permanenza nell'ultima categoria economica di appartenenza (PCE);
A titolo esemplificativo verrà applicata la seguente formula:

MP + INP + PCE

Dove:

MP = media della valutazione della performance individuale nel triennio precedente

INP = incremento punteggio dovuto al n. di progressioni/led

PCE = anzianità/permanenza nell'ultima categoria economica di appartenenza

- d) Nel caso di assenza prolungata (ad es. maternità, malattia), vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti, escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- e) le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire :
 - la possibilità di progressione applicando una percentuale equivalente per ciascuna categoria, rispetto al numero totale degli aventi diritto, a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente;
- f) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;
- g) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- h) le progressioni possono avere decorrenza 1° gennaio e/o 1° luglio. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.
- i) Dovrà essere stilata una graduatoria provvisoria, da rendere nota preventivamente alla RSU, a disposizione dei dipendenti presso l'Ufficio Personale, ai fini della

consultazione e presentazione di eventuali ricorsi, da effettuarsi in forma scritta, tramite l'Ufficio personale, alla Commissione Bilaterale paritetica composta dai membri del Nucleo di Valutazione e da rappresentanti sindacali (R.S.U. / OO.SS. Territoriali) in pari numero, entro 7 giorni dall'approvazione provvisoria;

l) Entro 15 giorni dal termine dell'approvazione della graduatoria provvisoria, la Commissione Bilaterale, acquisiti gli atti e i dati della graduatoria e sentiti i ricorrenti, può chiedere al Responsabile una revisione della valutazione effettuata, dopo di che la graduatoria è approvata definitivamente. Gli esiti delle richieste di revisione saranno comunicati ai ricorrenti a cura dell'Ufficio Personale.

m) Le risorse finanziarie, messe a disposizione per ciascun anno sul fondo per le posizioni economiche orizzontali, saranno quantificate ed attribuite a ciascuno dei gruppi di categorie (A-B-C-D) in base a criteri condivisi con le OO.SS.

n) Il personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto può partecipare alla selezione purchè, oltre che per i requisiti sopra richiamati, abbia la valutazione del sistema della performance adottato dall'ente almeno per una annualità.

Art. 43

Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale

- 1) La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 7 comma 4, lettera b) del CCNL 21.05.2018 relativo alla definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.
- 2) Le risorse destinate a compensare la **performance organizzativa e individuale** sono rappresentate da ALMENO 30% delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c) e f), del CCNL 21.05.2018.
- 3) La performance del personale dell'Amministrazione sarà determinata sulla base del sistema di valutazione (allegato al presente CCDI), in funzione del raggiungimento degli obiettivi di gruppo o individuali previsti e alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità/area organizzativa/servizio di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione, gli obiettivi devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.
- 4) Il nucleo di valutazione, sulla base del sistema di valutazione valuterà la performance organizzativa dei servizi/aree dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti.
- 5) Le risorse messe a disposizione annualmente per la performance verranno utilizzate per premiare tutto il personale impegnato nei servizi e riparametrate rispetto al punteggio conseguito nella scheda individuale;
- 6) Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno e con contratto a termine (minimo 6 mesi), l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.



- 7) Al personale assegnato funzionalmente ad altri enti, la scheda di valutazione sarà redatta, dal Responsabile di Area, previa acquisizione di una relazione/proposta da parte dell'ente utilizzatore.

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE è erogata in base alla valutazione dei

comportamenti professionali attesi effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede previste nel vigente sistema di valutazione secondo le seguenti modalità procedurali:

- a) tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente;
- b) le schede devono essere compilate e discusse con il dipendente interessato almeno due volte l'anno, la prima concernente una valutazione intermedia da effettuare entro il mese di settembre dell'anno di valutazione, la seconda a conclusione del percorso di valutazione entro il mese di febbraio dell'anno successivo;
- c) a seguito di quest'ultima valutazione il dipendente può chiedere un ulteriore incontro di conciliazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale, qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;
- d) nel caso in cui la conciliazione non abbia sortito esito positivo, il dipendente può presentare ricorso scritto entro 15 giorni dal ricevimento della scheda, alla Commissione Bilaterale (di cui all'art. 42) che dovrà esprimersi entro 10 giorni dandone comunicazione scritta al dipendente.
- e) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente è effettuato dividendo l'importo destinato alla performance individuale per il numero di dipendenti moltiplicato per il punteggio risultante dalla valutazione conseguita
- f) l'erogazione dei compensi relativi alla performance avviene entro il mese di aprile/maggio dell'anno successivo, al personale che ha ottenuto una valutazione positiva;
- g) prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08. Per il calcolo di tale decurtazione, si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;

Alla performance organizzativa è destinato lo scostamento determinatosi tra il premio individuale potenziale e la performance individuale erogata delle risorse di cui al presente articolo.

Art. 44

Risorse derivanti da piani di razionalizzazione e sponsorizzazione


- 1) I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizi, gli

- affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche, laddove adottati, sono oggetto di informazione alle R.S.U. e OO.SS..
- 2) I Piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari. In relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente sono utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011; le risorse possono essere inserite nei fondi per la contrattazione decentrata integrativa.
 - 3) Per le attività di sponsorizzazione in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 43 della legge 449/1997, nell'art. 119 del D.Lgs. 267/2000, dell'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come sostituito dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001 sono considerati risparmi di spesa.
- I risparmi di spesa di cui sopra possono essere utilizzati per le seguenti finalità:
- a. nella misura del 50% implementano il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999, la ripartizione sarà definita con appositi accordi tra le parti;
 - b) la restante quota del 50% è destinata al finanziamento di altre iniziative istituzionali secondo le indicazioni del bilancio.

Art. 45

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

- 1) L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".
- 2) Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, sia disciplinato dal presente contratto. Infatti l'art. 7, comma 4, lettera g) del CCNL del 21.05.2018 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini i criteri, le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.
- 3) Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate agli incentivi per le funzioni tecniche, agli accertamenti di contrasto all'evasione dei tributi, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, il Sistema di Gestione delle Agevolazioni sulle Tariffe Energetiche (SGATE), al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, non sono quantificati nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018.
- 4) Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale sono quindi utilizzate



per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina di cui agli allegati del presente CCDI che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Art. 46

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

- 1) In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL del 21.05.2018 si prevede che una quota parte pari al 50% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
- 2) Ad ogni messo notificatore è destinata la quota annuale in misura proporzionale alle notificazioni effettuate.

TITOLO VIII°

Disposizioni finali e/o diverse

Art. 47

Personale temporaneamente assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

- 1) Al personale temporaneamente assegnato a tempo pieno o tempo parziale in distacco funzionale o comando presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.
- 2) A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni può essere attribuita un'indennità indicativamente pari a €25,00 e, comunque, definita nell'atto convenzionale o appositi accordi, strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività costituito presso la stessa unione. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art.13 del CCNL 22.1.2004.
- 3) A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione tra più comuni può essere attribuita un'indennità indicativamente pari a € 25 mensili e comunque definita nell'atto convenzionale o appositi accordi ed intese, correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art.14 del CCNL 22.1.2004;
- 4) In sede di contrattazione decentrata sulle risorse del fondo integrativo annuale le parti concorderanno le eventuali modalità di attribuzione;
- 5) Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende concorre agli incentivi ed ai compensi alle condizioni previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della

prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

- 6) Ai fini della ripartizione degli oneri economici, nel caso in cui il personale è distaccato, nell'interesse del Comune di Montepulciano, a rendere la sua prestazione lavorativa presso altri enti, i relativi oneri del trattamento economico, sia fondamentale che accessorio, restano a carico dell'ente titolare del rapporto di lavoro. Qualora, invece, il dipendente del comune di Montepulciano venga assegnato ad altro ente in posizione di comando, essendo l'assegnazione giustificata dalla sussistenza dell'interesse proprio dell'ente ricevente sarà quest'ultimo a rimborsare all'amministrazione il trattamento fondamentale secondo modalità e tempistiche preventivamente concordate e ad erogare direttamente il salario accessorio secondo le proprie regole.
- 7) Resta inteso che gli enti potranno prevedere, nel rispetto della normativa vigente, che ogni importo accessorio venga, di norma, erogato direttamente dall'ente utilizzatore, o comunque secondo quanto previsto nell'atto convenzionale o appositi accordi ed intese.

Art. 48

Personale in distacco sindacale

- 1) Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.
- 2) Per dare concreta attuazione all'attribuzione delle risorse destinate alla valutazione della performance individuale del dipendente in distacco sindacale viene convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) di cui al precedente art. 43;
- 3) I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e nella vigente legislazione.

Art 49

Mobilità interna

- 1) La mobilità interna è una legittima aspirazione ed aspettativa del dipendente, un'occasione di crescita professionale, una condizione per migliorare la qualità e la funzionalità dei servizi ed un'esigenza dell'Ente per la miglior organizzazione ed utilizzo delle risorse umane.
- 2) Per quanto possibile la mobilità interna, anche tra settori diversi, può ispirarsi ai principi di volontarietà e di consenso, ed in particolare deve essere:
 - a. favorita la mobilità su richiesta del dipendente;
 - b. facilitata l'informazione ai dipendenti sui posti che si rendono disponibili per la mobilità;



c. ricercato il consenso dei dipendenti interessati alla mobilità;
d. adeguatamente motivata l'individuazione o la scelta dei dipendenti interessati tenendo presente:

- il curriculum professionale e le attitudini del dipendente;
- l'anzianità di servizio, anzianità nella categoria;
- l'ultima mobilità in via temporale;
- le eventuali condizioni di disabilità/invalidità del lavoratore;
- riconoscimento di particolari esigenze familiari o personali (motivi di salute, assistenza a minori o disabili, esigenza di studio etc.);
- rotazione delle mansioni più gravose e disagiate.

3) A tal proposito l'Amministrazione si impegna a diffondere un avviso fra i dipendenti con l'indicazione della categoria e profilo professionale che si intende ricoprire con i requisiti richiesti per partecipare.

Art. 50

Pagamento tredicesima

Le parti concordano che la corresponsione della 13esima mensilità avverrà contestualmente al pagamento della mensilità del mese di dicembre, nel periodo compreso tra il 18 ed il 20 dicembre.

Art. 51

Prestazioni previdenziali P.M

In applicazione dell'art. 56-quater del CCNL del 21.05.2018 una quota parte delle risorse di cui all'art. 208, comma 4, lett. e) del D. Lgs. 285/1992 e s.m.i., è destinata a finalità previdenziali ed assistenziali in favore del personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale, previo accordo con le OO.SS. .

Art. 52

Telelavoro

Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione, attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, il Comune di Montepulciano può avvalersi di forme di lavoro a distanza, così come previsto dall'articolo 4, comma 1, della legge 16 giugno 1998, n. 191, secondo le modalità organizzative disciplinate nel regolamento.

Art. 53

Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca 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 ferie solidali, in tutto o in parte:
 - o 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;
- le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28 del CCNL 21/05/2018.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
 4. 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.
 5. 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.
 6. 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.
 7. 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 del CCNL 21.05.2018 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
 8. 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.
 9. 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.

Art. 54

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 del CCNL 21.05.2018 per un periodo di ulteriori trenta giorni.
 9. 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. 55 **Unioni civili**

- 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.

Art. 56 **Disposizioni finali**

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Montepulciano lì 30 dicembre 2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Giulio Meli IL SEGRETARIO GENERALE

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U. *Renzo Amato*

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Roberto Basso FP CGIL

