



Comune di Torrita Tiberina

Città Metropolitana di ROMA Capitale

CONTRATTO COLLETTIVO

DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA 2019/2021

Il giorno 23 del mese di ottobre dell'anno 2019, presso la sede dell'Ente, si sono riunite la Delegazione Trattante di parte pubblica e le Rappresentanze Sindacali composte come previsto dall'ultimo CCNL del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018:

1. Delegazione di parte pubblica:

- Il Presidente: Dott.ssa Paola Pelliccioni
- Componente: Dott. Mario Segoni

2. Delegazione di parte sindacale:

- a) Rappresentanza sindacale unitaria, composto dal Sig. Lino Cascelli
- b) Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
 - CGIL FP: Dott. Marco Bellomo
 - CISL FP: /
 - UIL FLP: /
 - CSA Regioni e Autonomie Locali: /

Le delegazioni trattanti hanno definito, mediante contrattazione decentrata integrativa, le materie delegate dal CCNL vigente così come risultano specificate nel presente documento.

Letto, confermato, sottoscritto.

Torrita Tiberina, lì 23.10.2019

Il Presidente della delegazione pubblica

Dott.ssa Paola Pelliccioni

Componenti:

Dott. Mario Segoni

La delegazione sindacale

CGIL FP - Dott. Marco Bellomo

RSU - Lino Cascelli

INDICE

TITOLO I

Disposizioni Generali

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza
- Art. 3 Interpretazione autentica
- Art. 4 Tempi e procedure
- Art. 5 Norme di rinvio

TITOLO II

Relazioni sindacali

- Art. 6 Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 7 Modalità di gestione degli incontri
- Art. 8 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento
- Art. 9 Assemblee
- Art. 10 Organismo paritetico per l'innovazione
- Art. 11 Gestione delle eccedenze di personale
- Art. 12 Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività

TITOLO III

Ordinamento Professionale

- Art. 13 Area delle posizioni organizzative
- Art. 14 Progressione economica orizzontale

TITOLO IV

Rapporto Di Lavoro

Capo I

Istituti dell'orario di lavoro

- Art. 15 Orario di lavoro
- Art. 16 Lavoro straordinario
- Art. 17 Turnazioni
- Art. 18 Reperibilità
- Art. 19 Orario multi periodale
- Art. 20 Pausa
- Art. 21 Mensa e Buoni Pasto

Capo II

Conciliazione vita-lavoro

- Art. 22 Banca delle ore

Capo III

Ferie e festività

- Art. 23 Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono
- Art. 24 Festività infrasettimanali
- Art. 25 Ferie e riposi solidali

Capo IV

Permessi, assenze e congedi

- Art. 26 Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi
- Art. 27 Congedi per le donne vittime di violenza
- Art. 28 Unioni civili

Capo V

Formazione del personale

Art. 29 Destinatari e processi della formazione

TITOLO V

Tipologie Flessibili Del Rapporto Di Lavoro

Capo I

Lavoro a tempo determinato

Art. 30 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

Capo II

Lavoro a tempo parziale

Art. 31 Rapporto di lavoro a tempo parziale

TITOLO VI

Sezione Per La Polizia Locale

Art. 32 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 33 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 34 Indennità di servizio esterno

Art. 35 Indennità di funzione

TITOLO VII

Responsabilità Disciplinare

Art. 36 Determinazione concordata della sanzione

TITOLO VIII

Trattamento economico

Art. 37 Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione

Art. 38 Incentivazione della performance

Art. 39 Indennità condizioni di lavoro

Art. 40 Compensi derivanti da norme di legge

Art. 41 Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies c. 1 del C.C.N.L.

Art. 42 Indennità per specifiche responsabilità art. 70 comma 2 del C.C.N.L.

Art. 43 Messi notificatori

Art. 44 Compensi ISTAT

TITOLO IX

Benessere Del Personale

Art. 45 Welfare integrativo

Art. 46 Previdenza complementare

Art. 47 Salute e sicurezza

Art. 48 Disposizioni finali

TITOLO I

Disposizioni Generali

Art. 1 Oggetto e obiettivi

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

Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale e decorre dalla sua sottoscrizione.
3. Il presente contratto decentrato integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

Art. 3 Interpretazione autentica

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta 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.

Art. 4 Tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale per la parte normativa.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il fondo del salario accessorio, si incontrano per definire, in un accordo che integra il presente C.C.D.I., le materie di cui all'art. 7, comma 4, del C.C.N.L. 2018.
3. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 2018, l'ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili in ulteriori 45 giorni.
4. Qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, le parti si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente C.C.D.I.. qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono nel verbale conclusivo le rispettive prerogative e si riservano libertà di iniziativa e decisione.

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

Art. 5 Norme di rinvio

1. Per quanto non previsto nel presente C.C.D.I. si rinvia ai C.C.N.L. e alle norme vigenti in tema di rapporto di lavoro.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO II

Relazioni sindacali

Art. 6 Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal 165/2001 e consentire pertanto la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti all'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, la ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali.
3. L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U..
4. Nei provvedimenti adottati dall'amministrazione o dai dirigenti, riguardanti materie oggetto di confronto e contrattazione dovranno essere indicati i pareri delle organizzazioni e rappresentanze sindacali.
5. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.
6. Le parti concordano di sistematizzare il metodo dell'informazione istituzionale in merito alle decisioni assunte in sede di delegazione trattante al fine di garantire un effettivo coinvolgimento del personale.
7. Per quanto non previsto nel presente contratto in tema di relazioni sindacali si rinvia al C.C.N.L. delle Funzioni Locali Titolo II "Relazioni Sindacali".

Art. 7 Modalità di gestione degli incontri

1. La predisposizione del verbale è a cura dell'amministrazione, la parte pubblica nominerà la figura del segretario verbalizzante.

2. Le parti, previa verifica della corrispondenza con la bozza già siglata, procedono successivamente alla sottoscrizione del verbale.
3. La copia del verbale sarà consegnata e/o inviata alle R.S.U. ed alle OO.SS..
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate in forma scritta a tutti i componenti.
6. Le convocazioni saranno trasmesse almeno cinque giorni prima dell'incontro e non oltre 20 gg dopo l'incontro precedente a mezzo fax e/o Posta Elettronica Certificata, salva diversa modalità concordata per le R.S.U..
7. Nei casi di confronto il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo che di mancato accordo. In quest'ultimo caso le parti saranno libere di attuare tutte le iniziative ritenute più opportune.

Art. 8 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

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

Art. 9 Assemblee

1. La R.S.U. e le OO.SS.. a norma dell'art. 2 del C.C.N.Q. del 7/8/98 e ss.mm.ii. indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.
2. Le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di area professionale, di settore, a livello di unità organizzativa.
3. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio.
4. Ciascuna assemblea ha una durata minima di un'ora.
5. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.
6. In caso di assemblee che interessino il personale operante in sedi distaccate o fuori dalla sede comunale, ove si erogano servizi al pubblico, detti servizi saranno riattivati entro 30 minuti dal termine dell'assemblea stessa.
7. E' consentita la partecipazione ad assemblee indette a livello sovracomunale e sovrastrutturale; in tale ipotesi il personale è autorizzato a raggiungere la sede ove si svolge l'assemblea ed il tempo necessario allo spostamento (per raggiungere la sede dell'assemblea e per tornare al posto di lavoro) viene considerato servizio prestato e grava sul monte ore annuale.
8. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, nella persona del Dirigente responsabile del livello organizzativo interessato dall'assemblea, con almeno 3 giorni di anticipo, 2 giorni nel caso si debba trattare di fatti indifferibili ed urgenti e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa e l'ordine del giorno.
9. L'amministrazione, qualora non siano disponibili i locali individuati, mette a disposizione un luogo idoneo per lo svolgimento dell'assemblea medesima, e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disagi che ne possono derivare.

Art. 10 Organismo paritetico per l'innovazione

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

Art. 11 Gestione delle eccedenze di personale

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

Art. 12 Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività

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

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 13 Area delle posizioni organizzative

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b. lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema

educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;

- c. previo confronto con le Organizzazioni Sindacali rappresentative e la R.S.U. sui criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa tali posizioni sono assegnate in ossequio ai principi dettati dall'Ordinamento professionale di cui al Titolo III del C.C.N.L del 21.5.2018 con apposito regolamento adottato dall'Ente

Art. 14 Progressione economica orizzontale

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti pari al 50%.
3. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto o da altra decorrenza concordata in sede di contrattazione nell'anno di riferimento, purché non sia precedente all'anno di attivazione.
5. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
6. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel triennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura.
7. I requisiti specifici sui quali si basano le selezioni saranno oggetto di apposito Regolamento da contrattare con le OO.SS. e R.S.U.

TITOLO IV

Rapporto Di Lavoro

Capo I

Istituti dell'orario di lavoro

Art. 15 Orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori.
2. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.
3. Le amministrazioni possono prevedere, salvo che per il personale che presta la sua attività in turni, fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita da 30 a 60 minuti.

4. Dovrà comunque essere data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando le esigenze dei dipendenti con figli di età scolare.
5. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su sei giorni settimanali
6. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
7. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
8. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti, ai sensi dell'art. 29 del presente C.C.D.I. ,
9. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono recepite e determinate con regolamento apposito. Gli attuali regolamenti in materia saranno oggetto di modifica e/o integrazione entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI, previo confronto con la parte sindacale.
10. Ogni responsabile del servizio è tenuto a prevedere una programmazione annuale dei servizi in turnazione tenendo conto delle festività in modo da poter conciliare la previsione delle esigenze di servizio e la programmazione delle ferie. In ogni modo la programmazione deve essere almeno trimestrale.
11. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si farà riferimento all'art. 22 del C.C.N.L. del 21.05.2108.

Art. 16 Lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'Amministrazione si impegna a perseguire una equa distribuzione della possibilità di accedere al lavoro straordinario da parte di tutti i dipendenti. A tal fine adotta tutte le possibili forme di pubblicità e trasparenza nella gestione del lavoro straordinario. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa o, in alternativa, il recupero delle ore prestate.
5. Le protrazioni orarie effettuate dalla Polizia Locale per eventi non programmati e di carattere eccezionale possono essere autorizzate anche successivamente dal Responsabile del Settore inerenti le attività di Polizia Stradale, Polizia Amministrativa e Polizia Giudiziaria indicando nell'autorizzazione le motivazioni della protrazione.
6. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
7. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per aumentare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.

8. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 17 Turnazioni

1. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
2. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino. È inoltre escluso, su richiesta dello stesso, il personale che abbia compiuto il 60 anno di età.
3. Nella programmazione della turnazione plurisettimanale dovrà essere garantito un bilanciamento dei turni antimeridiani e pomeridiani, prevedendo:
 - a. per l'orario giornaliero di ore 6 dal lunedì al sabato almeno 8 turni pomeridiani sui restanti antimeridiani o viceversa su base mensili; per la giornata della domenica la turnazione avverrà in modo plurisettimanale, compreso il titolare di Posizione Organizzativa.
 - b. nelle festività infrasettimanale la programmazione avverrà con una percentuale del 25% della forza disponibile;
 - c. il Responsabile del servizio curerà la programmazione della turnazione comprese le festività infrasettimanali con cadenza annuale e nell'oggettiva impossibilità almeno trimestrale adottando una equa rotazione di tutto il personale;
 - d. tutte le variazioni delle turnazioni programmate derivate da esigenze di servizio e certificate dal Responsabile del Servizio non incidono sulla erogazione dell'indennità di turnazione.
4. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si farà riferimento all'art. 23 del C.C.N.L. del 21.05.2108.

Art. 18 Reperibilità

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 24 del C.C.N.L. del 21.5.2018, l'Amministrazione nel costituire il servizio di reperibilità dovrà verificare che il personale interessato sia in numero sufficiente a garantire condizioni di sicurezza e di tutela della salute prevedendo modalità che possano assicurare almeno tre fine settimana liberi (sabato e domenica).
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti dando la precedenza ai lavoratori volontari.
3. Ogni variazione delle turnazioni predette dovranno essere oggetto di informazione preventiva e di confronto con le OO.SS. e la R.S.U.

Art. 19 Orario multiperiodale

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

2. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.
4. Le parti si impegnano ad incontrarsi per concordare l'individuazione dei servizi e delle figure professionali interessate entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto da avviare, nell'eventualità, a partire dall'anno 2019.

Art. 20 Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del C.C.N.L. del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del C.C.N.L. del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 20 (orario di lavoro flessibile).

Art. 21 Mensa e Buoni Pasto

1. L'Amministrazione Comunale e le OO.SS: prendono atto del regime di orario di servizio e di lavoro attualmente in vigore riconoscendo che tale impostazione deriva dall'esigenza di garantire lo svolgimento dei servizi istituzionali con quel grado di efficienza e di efficacia che assicuri la massima fruibilità dei servizi da parte dell'utenza.
2. Atteso che l'Ente non può assicurare un servizio di mensa aziendale, per l'elevato costo che esso comporterebbe, le parti concordano l'opportunità di prevedere la concessione di buoni pasto al personale dipendente in modo da sopperire di un servizio di mensa aziendale e definiscono di comune accordo la seguente disciplina per l'attribuzione, qualora l'orario settimanale venisse articolato su cinque giorni con rientro pomeridiano.
3. I dipendenti che effettuano orario di lavoro con rientro pomeridiano, con pausa di minimo trenta minuti e massimo due ore, avranno diritto di usufruire di idoneo servizio di ristorazione o in alternativa al buono pasto, purché venga effettuato un rientro di almeno tre ore.
4. Eventuali permessi orari non pregiudicano il diritto alla mensa.

Capo II

Conciliazione vita-lavoro

Art. 22 Banca delle ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 50 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il presente istituto contrattuale sarà oggetto di verifica semestrale al fine di migliorarne il funzionamento.

Capo III

Ferie e festività

Art. 23 Ferie, recupero festività sopresse e festività del santo patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruita, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:
 - a. il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno- 30 settembre;
 - b. la preventiva programmazione dei periodi delle feste Natalizie e di fine anno finalizzata ad una equa fruizione tra i dipendenti;
3. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.
4. In funzione delle esigenze degli uffici e tenuto conto del diritto del dipendente, che ne abbia fatto richiesta, di fruire di almeno due settimane di ferie in modo consecutivo nel periodo 1 giugno – 30 settembre, le parti concordano sulla necessità che venga predisposto un piano ferie annuale, che dovrà tenere conto delle esigenze dei dipendenti e di quelle degli uffici, anche prevedendo una rotazione nel godimento nei periodi di maggiore richiesta.
5. Il piano ferie è predisposto entro il 30 aprile (per il periodo estivo) ed entro il 30 settembre (per il periodo invernale) di ogni anno. Il Responsabile di ciascuna area autorizzerà entro 30 giorni dalla richiesta.
6. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruita entro il primo semestre dell'anno successivo.
7. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.
8. L'Amministrazione cura la regolare fruizione delle ferie al fine di evitare degli accumuli ingiustificati dopo i periodi previsti al comma 5 e 6 del presente articolo.
9. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si farà riferimento all'art. 28 del C.C.N.L. del 21.05.2108

Art. 24 Festività infrasettimanali

1. In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 2000, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista e non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo. *(Il trattamento non può essere comunque inferiore a quanto previsto dall'art.5 comma 3 primo periodo della legge 260/1949.)*

Art. 25 Ferie e riposi solidali

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

3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
11. Le parti in sede di confronto valutano la possibilità di utilizzare il presente istituto contrattuale anche per sostenere il personale in condizioni di svantaggio personale e familiare.

Capo IV

Permessi, assenze e congedi

Art. 26 Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi per i seguenti casi da documentare debitamente e con le seguenti modalità:
 - a. partecipazione a **concorsi od esami**, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
 - b. **lutto** per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso;
 - c. 15 giorni consecutivi in occasione del **matrimonio**. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio;
 - d. per particolari **motivi personali o familiari**;
 - e. tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della **legge 5 febbraio 1992, n. 104**. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. Laddove possibile il dipendente interessato potrà effettuare una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso).

- f. Per coloro che effettuano turnazioni o orari plurisettemanali (es, 7 ore e 12 minuti giornalieri) per concessione ad ore dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 il monte mensile di ore fruibili si calcola attraverso il seguente algoritmo:
- *“orario normale di lavoro settimanale/numero dei giorni lavorativi settimanali per 3 = ore mensili fruibili”.*
- g. permessi per i **donatori** di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.)
- h. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. (la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità concordata dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione o l'utilizzo delle ore di recupero e ferie accumulate;
- i. ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di **visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici**, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.
- j. Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso

l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.

- k. Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.
- l. ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle **attività formative** programmate dall'amministrazione- permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. (Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.)
- m. ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. (Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.)
- n. il dipendente, in occasione di assenze per analisi cliniche, cure mediche, visite preventive e visite collegiali effettuate per conto dell'amministrazione sarà considerato a tutti gli effetti in servizio.

Art. 27 Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1- con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016- 2018.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.
8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016- 2018.

Art. 28 Unioni civili

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

Capo V

Formazione del personale

Art. 29 Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua stabilita in sede di bilancio di previsione nei limiti della vigente normativa in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

TITOLO V

Tipologie Flessibili Del Rapporto Di Lavoro

Capo I

Lavoro a tempo determinato

Art. 30 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
2. Le parti concordano che l'utilizzo dei contratti di somministrazione sia limitato a casi eccezionali solo nelle condizioni oggettive della impossibilità di provvedere con i contratti a tempo determinato

Capo II

Lavoro a tempo parziale

Art. 31 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.
2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.
3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:
 - a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
 - b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c. in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
 - b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g. i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.
7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.

TITOLO VI

Sezione Per La Polizia Locale

Art. 32 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

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

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

Art. 33 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti, con specifico accordo, concordano di rivedere successivamente le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992.

Art. 34 Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in Euro 1,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16- 18;
 - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d. non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 – 18xx
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
5. L'indennità è corrisposta al dipendente che presti almeno il 50% del proprio servizio in attività esterna.

Art. 35 Indennità di funzione

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16- 18;
 - b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 16- 18;
 - d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 16 – 18 (specifiche responsabilità).
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. del 21.5.2018.

TITOLO VII

Responsabilità disciplinare

Art. 36 Determinazione concordata della sanzione

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

TITOLO VIII

Trattamento Economico

Art. 37 Fondo risorse decentrate: elementi di 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:
 - a. quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;
 - b. 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.
 - c. 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.
 - d. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale (*30% di parte variabile*);
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 16 - 18;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 16 - 18 ;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 16 - 18 ;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 16 - 18, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 16 - 18, ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
 - j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Art. 38 Incentivazione della performance

1. Alla performance viene destinato almeno il 30% della parte variabile del fondo. Si rimanda alla definizione del Regolamento da concordare con OO.SS., R.S.U. e OdV. da approvare entro 60 gg dalla sottoscrizione del presente contratto normativo.

Art. 39 Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro

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

Criteri per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali

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

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

Il valore definitivo viene poi stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili e all'apprezzamento che fa il tavolo di trattativa dell'attività svolta

INDICI DI PESATURA:

Pesatura del rischio:

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

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

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici,) mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
- attività che prevede il trasporto materiale di somme di denaro.

L'indennità di rischio al seguente personale: Operai, Autisti, Messi notificatori, Agente contabile.

Peso del maneggio valori:

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

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

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

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

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

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

Peso del disagio

- a) nessuna condizione di disagio = peso causale 0
- b) disagio connesso a stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno = peso causale 1
- c) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana = peso causale 2
- d) orario di servizio con articolazioni orarie giornaliere che abbiano un orario spezzato per far fronte a particolare esigenza del servizio da erogare alla collettività = peso causale 3

Art. 40 Compensi derivanti da norme di legge

1. L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti (che sarà allegato al presente CCDI), può corrispondere compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:
 - indagini statistiche;
 - funzioni tecniche;
 - celebrazioni di matrimonio e funerali (sponsorizzazioni)
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

Art. 41 Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies c. 1 del C.C.N.L.

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
4. Il dipendente al quale, con provvedimento motivato del Responsabile del Settore di appartenenza, venga attribuito un incarico ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 ha diritto alla percezione del compenso di cui trattasi;
5. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di cui all'articolo 70 quinquies comma 2;
6. Il compenso spetta dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.
7. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di gravi inadempienze.

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria B e C individuate dal Responsabile di Settore per coordinamento formalmente affidato di squadre o gruppi di operatori o per l'affidamento di procedimenti di particolare complessità o per responsabilità diretta nella gestione autonoma di risorse rilevanti.	Cat. B =sino ad euro 1.000,00 Cat. C= sino ad euro 1.500,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento formalmente affidato di squadre o gruppi di operatori, per responsabilità diretta nella gestione autonoma di risorse rilevanti, per la gestione autonoma di procedimenti amministrativi e processi di lavoro complessi a rilevanza esterna.	Sino ad euro 2.500,00

Art. 42 Indennità per specifiche responsabilità art. 70 comma 2 del C.C.N.L.

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi, stabilite dalle leggi;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;
4. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un'unica soluzione, a consuntivo.
5. Le parti, annualmente, in considerazione delle risorse necessarie a coprirne gli oneri, verificano la sussistenza della necessità di apportare modifiche agli importi previsti nel presente accordo

Art. 43 Messaggi notificatori

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

Art. 44 Compensi ISTAT

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

TITOLO IX

BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 45 Welfare integrativo

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

Art. 46 Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di

previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 47 Salute e sicurezza

1. L'Ente assicura a tutti i dipendenti interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del D. Lgs. n. 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività svolta.
2. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà alle Organizzazioni Sindacali rappresentative e alla R.S.U. tutte le informazioni relative a:
 - infortuni sul lavoro;
 - malattie professionali;
 - attività svolte in materia di informazione e formazione in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Art. 48 Disposizioni finali

Le parti concordano di effettuare un monitoraggio trimestrale per verificare il funzionamento dei nuovi istituti contrattuali, al fine di migliorarne l'applicazione e di apportare, se necessario, in sede di contrattazione, le eventuali modifiche e/o integrazioni