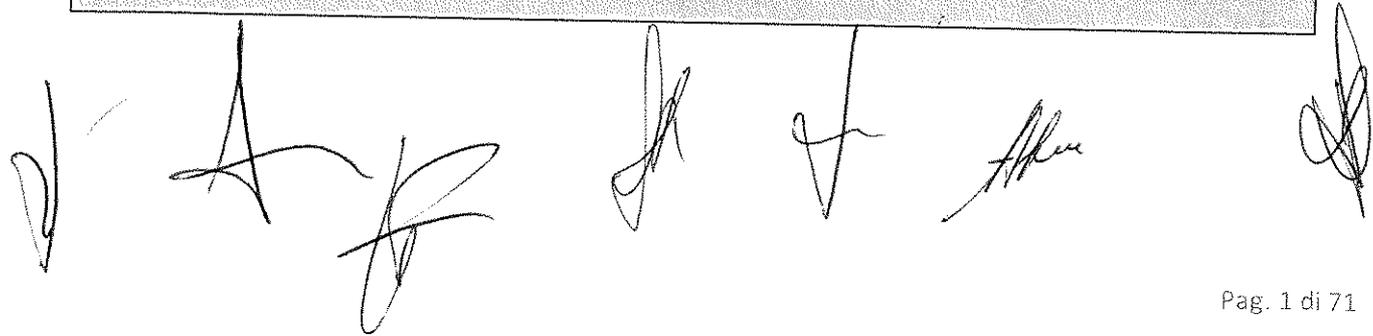


**ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DI CATANIA**



**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE
DIPENDENTE
-PARTE NORMATIVA-
2019 – 2021
-PARTE ECONOMICA-
2019**



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEGLI ENTI LOCALI PER GLI ANNI 2019 - 2021

Richiamata la seguente normativa:

- **CCNL – Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018**
- **Art.2, c. 3 D.lgs. n.165/2001:** “L’attribuzione di trattamenti economici può avvenire **esclusivamente** mediante **contratti collettivi** o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali”
- **Art.45, c. 1, D.lgs.165/2001:** “Il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi”.
- **Art.40, c. 3 D.lgs. n.165/2001:** “La contrattazione collettiva integrativa si svolge **sulle materie e nei limiti** stabiliti dai contratti collettivi nazionali...”.
- **Art. 40, c. 3, D.lgs. n. 165/2001:** “... Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i **vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali** (anche eventualmente di natura economico-finanziaria) o che comportino **oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione (i vincoli del proprio bilancio)**
- **Art. 48, c.4 D.lgs. n.165/2001:** “...l’autorizzazione di spesa relativa al rinnovo dei contratti collettivi è disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con **distinta indicazione dei mezzi di copertura**”;

PRESO ATTO:

- CHE in data 12/03/2019....., a seguito di convocazione prot. n. del 12/02/2019....., si sono riuniti presso la sede di questo Istituto i componenti la Delegazione trattante di parte pubblica, le RSU e il rappresentante provinciale delle OO.SS. di categoria CASL - VIL....., sottoscrivendo l’ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019-2021 (parte normativa) e concluso l’accordo relativo alla Contrattazione Decentrata integrativa annuale 2019 (parte economica), approvando tutti gli istituti contrattuali del nuovo CCDI 2019-2021, come da Verbale della seduta;
 - CHE l’ipotesi di accordo sottoscritta, corredata dalla relazione tecnico - finanziaria e dalla relazione illustrativa (predisposte ai sensi dell’art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n.165/2001), con nota n. del, è stata trasmessa al soggetto istituzionalmente preposto al controllo della contrattazione integrativa (Servizio di controllo interno in assenza del Collegio dei Revisori dei Conti), nel termine di 5 giorni dalla stipulazione come stabilito dall’art. 5, comma 3, del CCNL dell’1.4.1999, come sostituito dall’art. 4 del CCNL del 22.1.2004
 - CHE con nota n. del, il Servizio di Controllo Interno ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all’art. 40-bis del D.lgs 165/2001, sulla suddetta ipotesi di CCDI e non avendo lo stesso espresso rilievi, l’organo di governo dell’ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;
 - CHE, come previsto dal comma 1, art. 10 del CCNL 1/4/1999, con Deliberazione commissariale n. 12 del 12/02/2019 è stato autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, ~~Arch. Calogero Punturo~~, alla sottoscrizione definitiva della ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019-2021 (parte normativa) e dell’accordo relativo alla Contrattazione Decentrata integrativa annuale 2019 (parte economica) sottoscritta dalla delegazione trattante in data
- In data 12/03/2019..... alle ore 17:00..... presso la sede dell’Istituto Autonomo Case Popolari di Catania, nella persona del Direttore Generale, le OO.SS. rappresentative di categoria e le R.S.U.

stipulano e sottoscrivono definitivamente il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019-2021 (parte normativa) e l'accordo relativo alla Contrattazione Integrativa annuale 2019 (parte economica), approvando tutti gli istituti contrattuali del nuovo CCDI 2019-2021 per disciplinare gli ambiti e le materie di competenza della contrattazione decentrata e le modalità di conduzione delle relazioni sindacali dell'Ente.

Incontro tra:

la Delegazione trattante di parte pubblica, composta da:

- Presidente: Direttore Gen. dott. ing. Salvatore Bella
- Componente: Dirigente Area Fin/Amm. dott. Calogero Centonze

la Delegazione trattante di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

oo.ss.

confederazione sindacale

C.G.I.L. – FP:

CGIL

C.I.S.L. – FP:

CISL

U.I.L. – FP:

UIL

C.S.A. Regioni e Autonomie Locali:

CISAL

DICCAP (Snalc-Fenal-Sulpm):

CONFSAL

e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg. :

.....
.....
.....
.....

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente dell'I.A.C.P. di Catania, relativo agli anni 2019-2021 (parte normativa) e anno 2019 (parte economica).

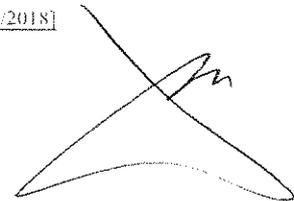


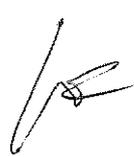
INDICE

<u>TITOLO I</u>	8
<u>DISPOSIZIONI GENERALI</u>	8
<u>ART. 1</u>	8
<u>PREMESSA</u>	8
<u>ART. 2</u>	8
<u>OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO</u>	8
<u>ART. 3</u>	9
<u>PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE ED EFFICACIA DEL C.C.D.I.</u>	9
<u>ART. 4</u>	9
<u>INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE</u>	9
<u>TITOLO II</u>	10
<u>IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI</u>	10
<u>ART. 5</u>	10
<u>RELAZIONI SINDACALI</u>	10
<u>ART. 6</u>	13
<u>INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL PRESENTE CCDI</u>	13
<u>TITOLO III</u>	14
<u>ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI</u>	14
<u>ART. 7</u>	14
<u>DIRITTO DI ASSEMBLEA</u>	14
<u>ART. 8</u>	14
<u>DIRITTO DI AFFISSIONE</u>	14
<u>TITOLO IV</u>	15
<u>FORME DI PARTECIPAZIONE</u>	15
<u>ART. 9</u>	15
<u>COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE</u>	15
<u>DISCRIMINAZIONI</u>	15
<u>ART. 10</u>	15
<u>PARI OPPORTUNITA'</u>	15
<u>TITOLO V</u>	15
<u>DISPOSIZIONI DIVERSE</u>	15
<u>ART. 11</u>	15
<u>SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO</u>	15
<u>ART. 12</u>	16
<u>SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO</u>	16
<u>ART. 13</u>	16
<u>FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALI [ART. 49-BIS E 49-TER CCNL 21.05.2018]</u>	16
<u>ART. 14</u>	17
<u>QUALITA' DEL LAVORO, INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI</u>	17
<u>TITOLO VI</u>	17
<u>RAPPORTO DI LAVORO</u>	17
<u>ART. 15</u>	17
<u>CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO</u>	17
<u>ART. 16</u>	18
<u>PERIODO DI PROVA</u>	18
<u>ART. 17</u>	19
<u>FASCICOLO PERSONALE</u>	19
<u>ART. 18</u>	19
<u>ORARIO DI LAVORO</u>	19



<u>ART. 19</u>	20
<u>FERIE E FESTIVITÀ [ART. 28, CCNL 21-05-2018]</u>	20
<u>ART. 20</u>	21
<u>INTRODUZIONE SPERIMENTALE DI FERIE E RIPOSI SOLIDALI [ART. 30, CCNL 21-05-2018]</u>	21
<u>ART. 22</u>	22
<u>PERMESSI RETRIBUITI [ART. 31, CCNL 21-05-2018]</u>	22
<u>ART. 23</u>	22
<u>PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI [ART. 32, CCNL 21-05-2018]</u>	22
<u>ART. 24</u>	23
<u>PERMESSI E CONGEDI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE [ART. 33, CCNL 21/05/2018]</u>	23
<u>ART. 25</u>	23
<u>PERMESSI BREVI [ART. 33-BIS, CCNL 21/05-2018]</u>	23
<u>ART. 26</u>	23
<u>CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA [ART. 34, CCNL 21-05-2018]</u>	23
<u>ART. 27</u>	24
<u>ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE O ESAMI DIAGNOSTICI [ART. 35, CCNL 21-05-2018]</u>	24
<u>ART. 28</u>	25
<u>ASSENZA PER MALATTIA [ART. 36, CCNL 21-05/2018]</u>	25
<u>ART. 29</u>	26
<u>CONGEDI DEI GENITORI [ART. 43, CCNL 21/05/2018]</u>	26
<u>ART. 30</u>	27
<u>DIRITTO ALLO STUDIO [ART. 45, CCNL 21/05/2018]</u>	27
<u>ART. 31</u>	28
<u>CONGEDI PER LA FORMAZIONE [ART. 46, CCNL 21/05/2018]</u>	28
<u>ART. 32</u>	29
<u>SERVIZIO MILITARE [ART. 47, CCNL 21/05/2018]</u>	29
<u>ART. 33</u>	29
<u>UNIONI CIVILI [ART. 48, CCNL 21/05/2018]</u>	29
<u>ART. 34</u>	29
<u>LAVORO A TEMPO DETERMINATO E LAVORO A TEMPO PARZIALE</u>	29
TITOLO VII	29
<u>RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE</u>	29
<u>ART. 35</u>	29
<u>OBBLIGHI DEL DIPENDENTE [ART. 57, CCNL 21/05/2018]</u>	29
<u>ART. 36</u>	30
<u>SANZIONI DISCIPLINARI [ART. 58, CCNL 21/05/2018]</u>	30
<u>ART. 37</u>	31
<u>CODICE DISCIPLINARE [ART. 59, CCNL 21-05-2018]</u>	31
<u>ART. 38</u>	34
<u>SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE [ART. 60, CCNL 21/05/2018]</u>	34
<u>ART. 39</u>	34
<u>SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE [ART. 61, CCNL 21-05-2018]</u>	34
<u>ART. 40</u>	35
<u>RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE [ART. 62, CCNL 21/05/2018]</u>	35
<u>ART. 41</u>	36
<u>DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE [ART. 63, CCNL 21-05-2018]</u>	36
TITOLO VIII	36
<u>ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE</u>	36
<u>ART. 42</u>	36
<u>DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO</u>	36
<u>ART. 43</u>	38
<u>BANCA DELLE ORE</u>	38
<u>ART. 44</u>	38
<u>BUONO PASTO</u>	38
<u>ART. 45</u>	39
<u>CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO</u>	39
TITOLO VI	39









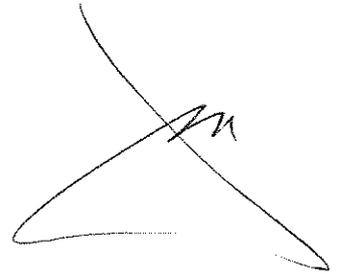
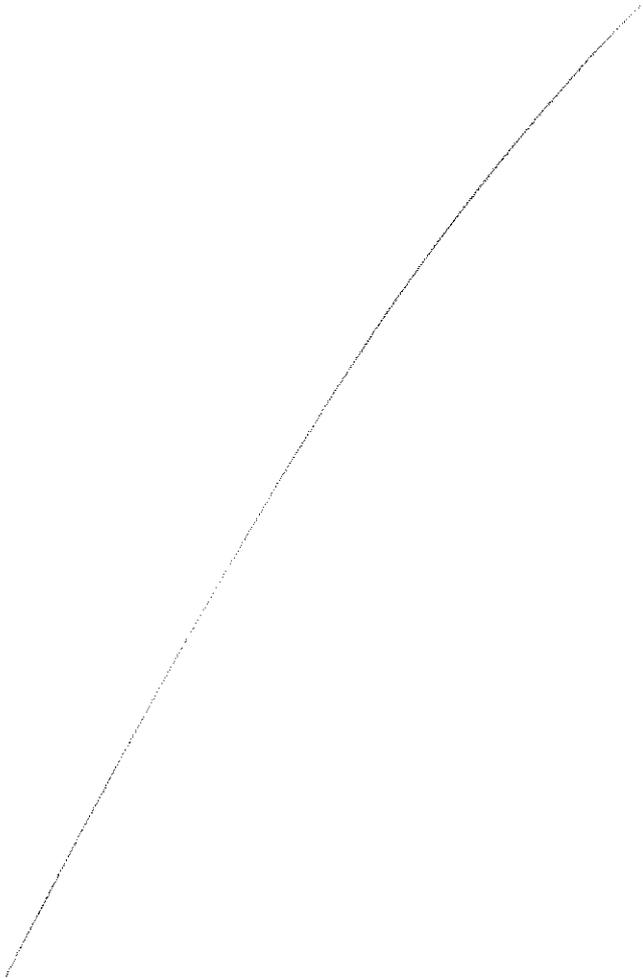

<u>LE RISORSE DECENTRATE</u>	39
ART. 46	39
<u>CRITERI PER LA COSTITUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE</u>	39
ART. 47	39
<u>CRITERI PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE</u>	39
<u>TITOLO VII</u>	40
<u>IL TRATTAMENTO ACCESSORIO</u>	40
ART. 48	40
<u>INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO [ART. 70-BIS, CCNL 21/05/2018]</u>	40
ART. 49	41
<u>INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ [ART. 70-QUINQUIES, CCNL 21/05/2018]</u>	41
ART. 50	43
<u>LA PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA [ART. 16, CCNL 21/05/2018]</u>	43
<u>REQUISITI</u>	44
<u>MODALITÀ DI CONFERIMENTO</u>	45
ART. 51	46
<u>CRITERI GENERALI PER LA PERFORMANCE DEL PERSONALE NON TITOLARE DI P.O.</u>	46
1. <u>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE</u>	46
2. <u>VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI</u>	48
<u>TITOLO VIII</u>	51
<u>AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE</u>	51
ART. 52	51
<u>ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE [ARTT. 13-14-15 DEL CCNL 21/05/2018]</u>	51
<u>Valutazione del personale titolare di P.O.</u>	53
<u>Valutazione del personale non titolare di P.O.</u>	53
ART. 53	54
<u>DESTINAZIONE ED INCENTIVI DERIVANTI DA SPECIFICHE NORME LEGISLATIVE</u>	54
ART. 54	55
<u>DISCIPLINA DELLE ECONOMIE</u>	55
ART. 55	55
<u>DISPOSIZIONI FINALI</u>	55
<u>TABELLA 1. Fondo risorse decentrate personale dipendente per l'anno 2019 – destinazione.</u>	57
• <u>Il documento relativo alla Costituzione del Fondo anno 2019 e approvato con determina direttoriale n. del /</u>	
<u>/2019 e ne fa parte integrante.</u>	57
• <u>Il documento relativo alla Destinazione del Fondo anno 2019 è approvato con determina direttoriale n. del /</u>	
<u>/2019 e ne fa parte integrante.</u>	57
<u>TABELLA 2.</u>	1
<u>IMPORTI ORARI PER LAVORO STRAORDINARIO</u>	1
<u>ALLEGATO A</u>	6
<u>SCHEMA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI</u>	6
<u>ALLEGATO B</u>	1
<u>SCHEMA DI VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA</u>	1
<u>ALLEGATO C</u>	3
<u>SCHEMA DI VALUTAZIONE IN CASO DI PAREGGIO IN GRADUATORIA AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA</u>	
<u>PROGRESSIONE ECONOMICA</u>	3
<u>ALLEGATO D</u>	1
<u>SCHEMA DI ATTRIBUZIONE ECONOMICA DELLA PERFORMANCE</u>	1
<u>ALLEGATO D-bis</u>	2
<u>SCHEMA DI ATTRIBUZIONE ECONOMICA DELLA PERFORMANCE PER LE P.O.</u>	2
<u>ALLEGATO E</u>	1
<u>CRITERI DI MISURAZIONE DELL'INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO</u>	1






ALLEGATO F
PESATURE SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1
1





Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali" richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
 - a. all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
 - b. all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
 - c. all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.
2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004);

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'Istituto Autonomo Case Popolari di Catania e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
5. Il presente contratto ha validità per il triennio 2019-2021, i suoi effetti economici decorrono dall'01/01/2019 e conservano la propria efficacia fino al 31/12/2021, ovvero sino alle ipotesi previste nel successivo comma 6; **in caso di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, gli Istituti non modificati dallo stesso rimangono in vigore fino alla stipula del successivo CCDI.**
6. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:
 - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

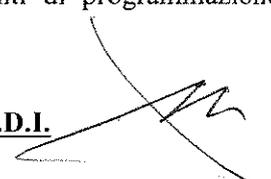




7. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati per esso l'Ente e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengono contrastanti norme di legge o di contratti nazionali.
8. Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate con cadenza annuale. A tal fine le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente Contratto, nel rispetto dei vincoli risultanti dai CCNL e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Ente.

Art. 3

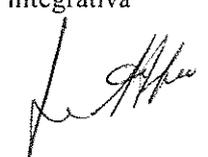
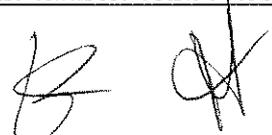
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.



1. La quantificazione delle risorse decentrate non è oggetto di contrattazione decentrata. Tuttavia in ossequio ai principi generali di correttezza e buona fede l'Ente illustra le modalità di quantificazione delle risorse alla delegazione sindacale che in modo analitico e dettagliato sono indicate nella "Relazione Tecnico-Finanziaria" e nella "Relazione illustrativa" che accompagnano, e ne fanno parte integrante, l'ipotesi di accordo.
2. L'ipotesi di accordo sottoscritta e corredata dalla "Relazione Tecnico-Finanziaria" e dalla "Relazione illustrativa" è trasmessa entro il termine di cinque giorni dalla stipulazione al soggetto istituzionalmente predisposto al controllo della contrattazione integrativa (collegio dei revisori o altro organo previsto dall'ordinamento dell'ente). L'organo di controllo fornisce un parere motivato sul testo negoziale. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, corredato dalla relazione tecnico-finanziaria e dalla relazione illustrativa, si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
 - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
 - b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte dell'organo di direzione politica e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente da parte del soggetto istituzionalmente predisposto al controllo della contrattazione integrativa (collegio dei revisori o altro organo previsto dall'ordinamento dell'ente).
4. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, corredato dalle relazioni previste dalla legge e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri finanziari, è trasmesso entro 5 giorni dalla sottoscrizione per via telematica all'ARAN ed al CNEL secondo quanto disposto dall'art. 40-bis, comma 5, del D.Lgs. 165/2001.
5. L'ente si impegna al rispetto dell'obbligo di trasmissione al Ministero dell'Economia e Finanze delle specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa utilizzando lo specifico modello di rilevazione predisposto ed entro i termini stabiliti (31 maggio di ciascun anno) sulla base di quanto disposto dall'art. 40-bis, comma 3 del D.Lgs. 165/2001.
6. L'ente si impegna altresì ad adempiere all'obbligo di pubblicazione permanente e trasparente sul proprio sito istituzionale ai sensi dell'art. 40-bis, comma 4 del D.Lgs. 165/2001 del contratto integrativo stipulato, unitamente alla "Relazione tecnico-finanziaria" e alla "Relazione Illustrativa" certificate dall'organo di controllo interno ed al modello di "specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa" previsto.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse





1. Le parti danno atto che:

- a. 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.
- b. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara 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 la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

TITOLO II
IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI
Art. 5
Relazioni Sindacali

In applicazione del Titolo II del CCNL – Funzioni Locali del 21/05/2018 le cui clausole sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste dai precedenti CCNL e che dunque sono disapplicate, si espone quanto segue:

Comma 1 - Obiettivi e strumenti [art. 3, CCNL 21/05/2018]

1. Il sistema delle relazioni sindacali 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;
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei modelli relazionali di partecipazione e di contrattazione integrativa.
 - 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:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
 - La **contrattazione integrativa** è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.





Comma 2 - Partecipazione: INFORMAZIONE [art. 4, CCNL 21/05/2018]

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, definiti d'ora in avanti quali la RSU ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali si preveda il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Comma 3 - Partecipazione: CONFRONTO [art. 5, CCNL 21/05/2018]

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Comma 4 - Partecipazione: ORGANISMI PARITETICI DI PARTECIPAZIONE [art. 6, CCNL 21/05/2018]

Non pertinente

Comma 5 - Contrattazione Integrativa: SOGGETTI E MATERIE [art. 7, CCNL 21/05/2018]

La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la **delegazione sindacale**, formata da RSU e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del, e la **delegazione di parte datoriale**, tra cui è individuato il presidente, designati dall'organo competente.

Art. 7, Comma 4, CCNL 21/05/2018 – Sono oggetto di contrattazione integrativa, per le materie oggetto di questo Ente:





- a) I criteri di **ripartizione** delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla **performance**;
- c) I criteri per la definizione delle procedure per le **progressioni economiche**;
- d) L'individuazione delle misure dell'**indennità** correlata alle **condizioni di lavoro** di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) *Non pertinente*
- f) I criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;
- g) I criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) I criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) *Non pertinente*
- j) La correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) ovvero gli **incentivi per le funzioni tecniche** (art. 113, D.Lgs. 50/2016) e i **compensi professionali degli avvocati** (art. 9, L. 114/2014) e la retribuzione di **risultato** dei titolari di posizione organizzativa;
- k) *Non pertinente*
- l) *Non pertinente*
- m) Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella **banca delle ore**, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) I criteri per l'individuazione di fasce temporali di **flessibilità** oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) L'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) L'elevazione del limite massimo individuale di **lavoro straordinario** ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) L'**incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5** attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v) I criteri generali per la determinazione della **retribuzione di risultato** dei titolari di posizione organizzativa;
- w) *Non pertinente*
- x) *Non pertinente*

Comma 6 - Contrattazione Integrativa: TEMPI E PROCEDURE [art. 8, CCNL 21/05/2018]

Il contratto collettivo integrativo ha **durata triennale** e si riferisce a tutte le materie di cui al paragrafo precedente. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato paragrafo precedente, possono essere negoziati con cadenza annuale.

L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.





L'ente convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di costituzione della delegazione datoriale, la propria delegazione.

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dalle clausole di raffreddamento di cui all'art. 10 CCNL 21/05/2018, 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, sulle materie di cui al comma 5, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) del presente articolo.

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui al comma 5, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 del CCNL 21/05/2018, l'ente può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

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 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 può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Il presente contratto collettivo integrativo contiene come richiesto apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione, presso questo ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

L'Amministrazione è tenuta a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti in via provvisoria, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica

Comma 7 – Clausole di raffreddamento [art. 10, CCNL 21/05/2018]

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

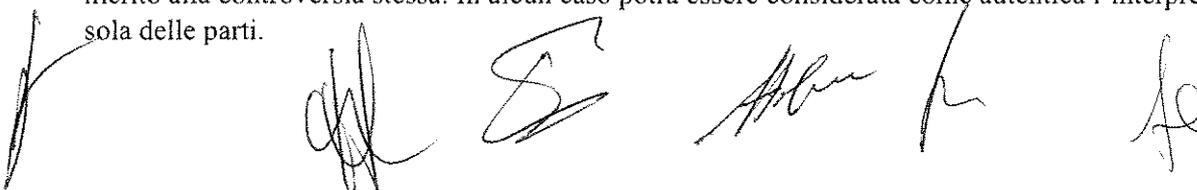
Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

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

Art. 6

Interpretazione autentica del presente CCDI

1. Le parti firmatarie del presente Contratto sono le uniche abilitate all'interpretazione delle norme e regole previste nel presente Contratto.
2. Per la risoluzione delle controversie applicative del presente Contratto, le parti si incontrano, su richiesta di una di esse, entro 7 giorni dalla richiesta. Nelle more dell'incontro le parti sospendono ogni iniziativa in merito alla controversia stessa. In alcun caso potrà essere considerata come autentica l'interpretazione di una sola delle parti.





TITOLO III ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

Art. 7

Diritto di assemblea

1. 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.
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 due giorni lavorativi prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento del luogo dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 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 (ore 12 per ciascuno).
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.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.
8. I dirigenti sindacali, i cui nominativi siano stati comunicati per iscritto a questa Amministrazione dalle associazioni sindacali rappresentative, sono titolari delle prerogative e libertà sindacali di seguito precisate. I dirigenti sindacali hanno diritto di indire assemblee sindacali, come sopra descritte. A questo fine devono comunicare al Servizio del Personale, per iscritto almeno 3 giorni prima, la convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione dei dirigenti sindacali esterni.

Art. 8

Diritto di affissione



1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze territoriali aziendali, 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, tramite bacheche poste in prossimità orologi marcatempo.
2. Ai soggetti di cui al comma precedente sarà garantita la "bacheca on-line" sul sito istituzionale dell'Ente.



TITOLO IV

FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 9

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 s'impegna a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il 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. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, 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.

Art. 10

Pari opportunità

1. L'amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale secondo le finalità del D.Lgs. n° 198 del 11/04/2006 (cd "Piano delle azioni positive").

TITOLO V DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 11

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 delle apparecchiature 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) D.Lgs. 81/2008, 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. 12

Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

1. Per tutto quanto riguardante le norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati si fa riferimento alle norme contrattuali ed alla Legge n.146/1990, vigenti.

Art. 13

Formazione ed aggiornamento professionali [art. 49-bis e 49-ter CCNL 21/05/2018]

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente destina annualmente almeno l'1% della spesa complessiva del personale riferita all'anno precedente, escluso le dirigenze (art. 49-ter CCNL 21/05/2018), comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;



- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
 - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
 - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
 - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
 6. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
 7. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione, da redigersi non oltre l'approvazione del bilancio, che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

Art.14

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione tra Enti diversi o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare insieme le problematiche inerenti la materia e le previsioni d'intervento.

TITOLO VI
RAPPORTO DI LAVORO
Art. 15
Contratto Individuale di Lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dall'art. 19 del CCNL 21/05/2018, nel rispetto delle disposizioni di legge, e della normativa comunitaria. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le amministrazioni del comparto.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
 - a) tipologia del rapporto di lavoro;
 - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c) categoria e profilo professionale di inquadramento;



- d) posizione economica iniziale;
 - e) durata del periodo di prova;
 - f) sede di lavoro;
 - g) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
 4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art.54, CCNL 21/05/2018.
 5. L'ente prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare, anche in via telematica, la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, fatta salva la possibilità di una proroga non superiore ad ulteriori trenta giorni, a richiesta dell'interessato in caso di comprovato impedimento.
 6. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione. Per il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 53, CCNL 21/05/2018.
 7. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'ente comunica di non dare luogo alla stipulazione del contratto.

Art. 16 **Periodo di prova**

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
 - due mesi per i dipendenti inquadrati nella categoria A e B;
 - sei mesi per il personale inquadrato nelle restanti categorie;
2. Possono essere esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima categoria e profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto. Sono, altresì, esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli stessi, i dipendenti che risultino vincitori di procedure selettive per la progressione tra le aree o categorie riservate al personale di ruolo, presso la medesima amministrazione, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017.
3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
4. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 38 del CCNL 21/05/2018.
5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
6. Decorso la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'ente deve essere motivato.
7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione.



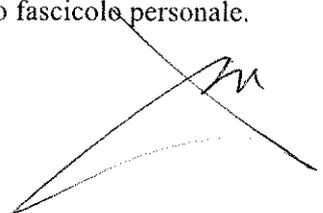


8. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.
9. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
10. Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso presso altro ente o amministrazione, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella categoria e profilo professionale di provenienza.
11. La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'ente di appartenenza.
12. La presente disposizione si applica anche al dipendente in prova proveniente da un ente di diverso comparto il cui CCNL preveda analoga disciplina.

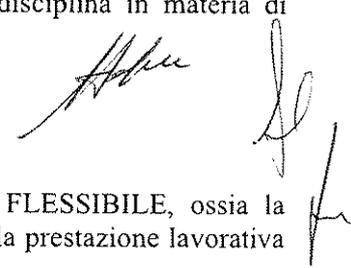
Art. 17
Fascicolo personale

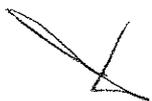
1. Per ogni dipendente, la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, anche digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'amministrazione o dallo stesso dipendente, che attengono al percorso professionale, formativo e di carriera, nonché all'attività svolta ed ai fatti che lo riguardano.
2. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.
3. Il dipendente ha diritto a prendere visione degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale.

Art. 18
Orario di lavoro



1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro ordinario è articolato su cinque giorni, dal lunedì al venerdì con un rientro pomeridiano nella giornata di martedì, come dettagliato di seguito:
 - orario antimeridiano dalle ore 07:30 alle ore 14:00 (da lunedì a venerdì);
 - orario pomeridiano dalle ore 14:30 alle ore 18:00 (martedì)
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'ente, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali, tenendo conto dei seguenti criteri:
 - ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - miglioramento della qualità delle prestazioni;
 - ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
 - miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.
4. Per la realizzazione dei suddetti criteri l'ente adotta la tipologia di **ORARIO FLESSIBILE**, ossia la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 27, CCNL 21/05/2018.





Sono individuate le seguenti fasce di flessibilità:

IN ENTRATA

- orario antimeridiano dalle ore 07:30 alle ore 08:30;
- orario pomeridiano dalle ore 14:30 alle ore 15:30

IN USCITA

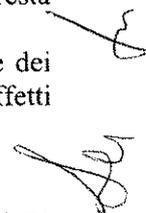
- orario antimeridiano dalle ore 14:00 alle ore 15:00;
- orario pomeridiano dalle ore 18:00 alle ore 19:00 (martedì)

5. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
6. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi concordati con il dirigente (art. 27, c. 3, CCNL 21/05/2018).
7. L'assenza del dipendente negli orari di presenza obbligatoria, tra le ore 08:30 e le 14:00 e tra le ore 15:30 e le 18:00, deve essere giustificata dai permessi previsti dalla legge o dai CCNL, debitamente documentati e autorizzati dal Dirigente di Area. Il dipendente che non comunichi il ritardo entro le 08:30 al proprio Dirigente e al Servizio del Personale, sarà considerato in ferie d'ufficio.
8. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, il dipendente ha diritto a beneficiare di una pausa per il recupero delle energie psicofisiche, non inferiore a trenta minuti, da recuperare, ai sensi dell'art. 26 CCNL 21/05/2018, qualora non abbia usufruito nella giornata di altre pause o permessi.
9. E' inoltre prevista un'unica "Pausa Breve" quotidiana della durata massima di 15 minuti al giorno. Tale pausa deve essere recuperata con una corrispondente prestazione lavorativa nella medesima giornata, nell'ambito della flessibilità o mediante rientri pomeridiani concordati con il proprio Dirigente esclusivamente nelle giornate di lunedì e mercoledì. **Si precisa che tale "pausa breve", se non recuperata nell'arco della medesima giornata, non incrementa i Permessi Brevi di cui all'art 33-bis del CCNL 21/05/2018.**
10. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico e badge o tessera segna presenze in dotazione di cui il dipendente è assoluto responsabile.
11. Qualora il dipendente dimentichi il badge è tenuto a firmare sul registro cartaceo predisposto indicando gli orari di ingresso/uscita della giornata dandone tempestiva comunicazione al proprio Dirigente e al Servizio del Personale.

Art. 19

Ferie e Festività [art. 28, CCNL 21/05/2018]

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative ed esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano erogate per dodici mensilità.
2. La durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera "a", della legge 23 dicembre 1977, n. 937. Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, la durata delle ferie è di 26 giorni lavorativi e dopo tre anni di servizio spettano i giorni di ferie pari a 28.
3. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77.
4. E' altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in un giorno lavorativo (giorno 5 febbraio – S. Agata).
5. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

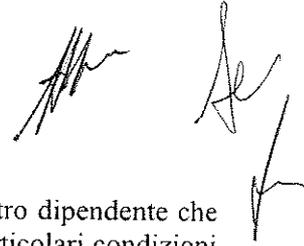




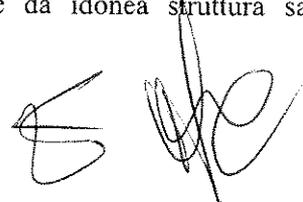
6. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruita, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
7. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.
8. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruita, nei casi in cui la monetizzazione deve ritenersi ancora possibile, ai sensi del comma 11, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui all'art.10, comma 2, lett. c), del CCNL del 9.5.2006; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 4 del medesimo art.10. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.
9. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruita nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
10. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.
11. 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.
12. 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.
13. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dipendente informare tempestivamente l'ente, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto, nelle ipotesi considerate all'art. 31, comma 1, secondo alinea, del CCNL 21/05/2018.
14. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 36, comma 2 del CCNL 21/05/2018, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui sopra.

Art. 20

Introduzione sperimentale di Ferie e Riposi Solidali [art. 30, CCNL 21/05/2018]



1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:
 - 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;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
2. 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.





3. 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 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.
10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

Art. 22

Permessi Retribuiti [art. 31, CCNL 21/05/2018]

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
 - **partecipazione a concorsi od esami**, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
 - **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.
2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 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.
3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 68, comma 2, lett e) del CCNL 21/05/2018, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 23

Permessi Orari Retribuiti per particolari motivi personali o familiari [art. 32, CCNL 21/05/2018]

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
 - non riducono le ferie;
 - non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora;
 - sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;



12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. b).
13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.
14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11 dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.
15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dalla contrattazione collettiva.

Art. 28

Assenza per malattia [art. 36, CCNL 21/05/2018]

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'ente, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente procede secondo quanto previsto dal DPR n. 171/2011.
5. Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente, con le procedure di cui al DPR n. 171/2011, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.
6. L'ente può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.
7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'ente procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

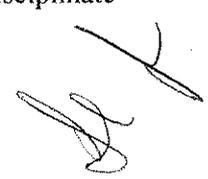


8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
10. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa vigente, è il seguente:
 - a) intera retribuzione fissa mensile, ivi comprese le indennità fisse e ricorrenti, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella 1 allegata al CCNL del 6.7.1995;
 - b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
 - c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
 - d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;
 - e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. b), se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.
11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a *day-hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di *day-surgery*, *day-service*, pre-ospedalizzazione e prericovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.
12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.
13. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
14. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.
15. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'ente.
16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.
17. Le assenze per MALATTIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE RICHIEDENTI TERAPIE SALVAVITA, gli INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO, le ASPETTATIVE PER MOTIVI FAMILIARI E PERSONALI e LE ALTRE ASPETTATIVE previste da disposizioni di legge, la TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICOFISICHE sono disciplinate rispettivamente dagli artt. 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44 del CCNL 21/05/2018.



Art. 29

Congedi dei genitori [art. 43, CCNL 21/05/2018]



1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. n. 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.



2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28 del D.Lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla presente contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1 del D.Lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.
4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino (congedo per la malattia del figlio), nei casi previsti dall'art. 47 del D.Lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 3.
5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
8. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 32.

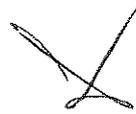
Art. 30

Diritto allo studio [art. 45, CCNL 21/05/2018]

1. 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.
2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite massimo percentuale già stabilito al comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.
3. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgano dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della legge n. 300 del 1970¹.

¹ Art. 10 L. 300/1970: 1) I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. 2) I lavoratori studenti,





4. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.
5. Il personale di cui al presente articolo interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
6. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, per la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:
 - a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
 - b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
 - c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b), nonché dipendenti di cui al comma 12.
7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.
8. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
9. 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.
10. Ai lavoratori a con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi del comma 1, iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.
11. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 22, comma 1, primo alinea del presente CCDI.

Art. 31

Congedi per la formazione [art. 46, CCNL 21/05/2018]

1. I congedi per la formazione dei dipendenti disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. 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.
3. 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.
4. Le domande sono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.
5. L'ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
 - b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.
6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del lavoratore tale periodo può essere più ampio per consentire l'utile partecipazione al corso.
 7. Al lavoratore, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nel CCNL del 21/05/2018 all' art. 36 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art. 38.
 8. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi del comma 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Art. 32

Servizio militare [art. 47, CCNL 21/05/2018]

1. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'amministrazione corrisponde il trattamento economico previsto dalle disposizioni legislative vigenti ai sensi dell'art. 1799 del D.Lgs. n. 66 del 2010.
2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art.1799, ai dipendenti richiamati alle armi, l'amministrazione corrisponde l'eventuale differenza tra lo stipendio in godimento e quello erogato dall' amministrazione militare.
3. Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Art. 33

Unioni Civili [art. 48, CCNL 21/05/2018]

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 CCNL 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. 34

Lavoro a tempo determinato e Lavoro a tempo parziale

Il presente articolo acquisisce totalmente quanto disposto dal Titolo V, artt. 50, 51, 52, 53, 54, 55 del CCNL 21/05/2018.



TITOLO VII
RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 35

Obblighi del dipendente [art. 57, CCNL 21/05/2018]

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascun ente.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'ente e i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'ente anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;
 - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal D.Lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445/2000 in tema di autocertificazione;
 - e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente;
 - f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;
 - h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
 - i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
 - j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
 - k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
 - l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013;
 - m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stesso in locali non aperti al pubblico;
 - n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
 - o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;

- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

Art. 36

Sanzioni disciplinari [art. 58, CCNL 21/05/2018]

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art. 57 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:
 - a) rimprovero verbale, con le modalità di cui al comma 4;
 - b) rimprovero scritto (censura);
 - c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
 - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - f) licenziamento con preavviso;
 - g) licenziamento senza preavviso.
2. Sono altresì previste, dal D.Lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art.55-bis, comma 7;
 - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 1;
 - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 3, anche con riferimento alla previsione di cui all'art. 55-septies, comma 6.
3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001.
4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, previa audizione del dipendente a difesa sui fatti addebitati, procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.
5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.
6. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
7. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal D.Lgs. n. 116 del 2016 e quanto previsto dall' art. 55 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 37

Codice disciplinare [art. 59, CCNL 21/05/2018]

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;



- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. a) del d.lgs n. 165/2001;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge n. 300/1970;
- f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater del D.Lgs. n. 165/2001;
- g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55- novies, del D.Lgs. n. 165/2001;
- h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
- g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del D. Lgs. n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;
- h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del D. Lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'ente e agli utenti o ai terzi.
5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art.55-sexies, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001, anche con riferimento alla previsione di cui all'art. 55-septies, comma 6.
7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001.
8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
 - b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
 - c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
 - d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
 - e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'ente agli utenti o a terzi.
 - f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
 - g) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;
9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
 - I. con preavviso per:
 - A. le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c), da f bis) fino a f) quinquies, comma 3 quinquies del D.Lgs.n.165/ 2001;
 - B. recidiva nel biennio nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8.
 - C. recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi precedenti anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
 - D. recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;
 - E. condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - F. la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2 secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;
 - G. violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
 - H. mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione;
 - II. senza preavviso per:
 - A. le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165/2001;
 - B. commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 61, fatto salvo quanto previsto dall'art. 62;
 - C. condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - D. commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
 - E. condanna, anche non passata in giudicato:
 - per i delitti indicati dall'art.7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs.n.235/2012;



- quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001 n.97;
- per gravi delitti commessi in servizio;

F. violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 57, e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, come disposto dall'art. 59, comma 11 del CCNL 21/05/2018, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001.

Art. 38

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare [art. 60, CCNL 21/05/2018]

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 quater, comma 3 bis del D.Lgs. n. 165/2001, l'ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, la sospensione cautelare per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Ove il dipendente interessato sia in ferie, l'adozione del provvedimento di sospensione nei suoi confronti determina l'immediata interruzione della fruizione delle stesse.

Art. 39

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale [art. 61, CCNL 21/05/2018]

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'ente disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs.n.165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 62.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'articolo 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 62 del presente contratto.

6. Ove l'ente proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 59, comma 9, punto 2, la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 59, comma 9, punto 2, l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 62, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 59, comma 9, punto 2.
7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio, o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 62, comma 2, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55 quater comma 3 bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 40

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale [art. 62, CCNL 21/05/2018]

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter e quater del D.Lgs. n. 165/2001.
2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001.
3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 59, comma 9, punto 2, e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di



assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.
5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

Art. 41

Determinazione concordata della sanzione [art. 63, CCNL 21/05/2018]

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

procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

TITOLO VIII
ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE

Art. 42

Disciplina del Lavoro Straordinario

1. A norma dell'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 01/04/1999 e dell'art. 38 del CCNL 14/09/2000 per ciascun anno è costituito e stanziato e finanziato il Fondo per compensare il lavoro straordinario. Specifiche disposizioni sono inoltre contenute negli articoli 16 del CCNL 5/10/2001 e 40 del CCNL 22/01/2004.
2. Gli effetti delle norme su citate impongono il vincolo di un tetto individuale annuale delle prestazioni di lavoro straordinario fissato in **180 ore**. Tale tetto può essere superato per una quantità non superiore al 2% dei dipendenti dell'Ente e che siano addetti all'assistenza agli organi istituzionali.
3. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.
4. Per prestazioni di lavoro straordinario si intendono tutte le prestazioni rese dal personale al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, preventivamente autorizzate dal Dirigente di Area collaborato dal Responsabile del Servizio, che individua – nell'ambito delle risorse assegnate per tale tipologia di lavoro – il personale, il periodo di tempo, il monte ore massimo utilizzabile ed il lavoro assegnato a ciascun dipendente.
5. L'istituto del lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro assegnato ai dipendenti.
6. La gestione delle prestazioni di lavoro straordinario è di competenza del Dirigente di Area collaborato dal Responsabile del Servizio, che potrà autorizzare le ore straordinarie unicamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali.
7. Il Dirigente di Area collaborato dal Responsabile del Servizio non può autorizzare l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario eccedenti il monte ore complessivo autorizzato ad inizio esercizio. Il suddetto monte ore è assegnato sotto forme di budget finanziario ogni anno nell'ambito del P.E.G. e di esso viene data informazione alla RSU dell'Ente e alle OO.SS. rappresentative.
8. L'amministrazione si impegna a determinare con la parte sindacale entro il mese **successivo all'approvazione del Fondo per il Lavoro Straordinario** il budget orario delle varie Aree e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno una volta l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
9. Resta fermo il vincolo di approvazione del Bilancio dell'ente da parte degli organi competenti per il pagamento delle competenze per ciascun dipendente.
10. La prestazione lavorativa giornaliera eccedente l'orario di lavoro individuale, richiesta dal Dirigente di Area collaborato dal Responsabile del Servizio in via eccezionale al dipendente, può dare luogo, ove consentito dal CCNL e dalla normativa, a riposo compensativo su richiesta o assenso del dipendente. Detti riposi compensativi potranno essere cumulati in un conto individuale per ciascun lavoratore nella c.d. **Banca delle Ore**, istituita tramite contrattazione decentrata al successivo punto. Resta tuttavia stabilito che tali prestazioni lavorative aggiuntive giornaliere concorrono alla costituzione del monte delle **180 ore di straordinario massimo effettuabili annualmente dal dipendente**, unitamente alle ore di straordinario per le quali il dipendente chiede la liquidazione e a quelle conteggiate nella Banca delle Ore.

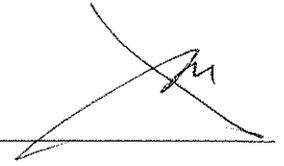


11. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile dei servizi nonché del Dirigente.
12. A domanda del dipendente il lavoro straordinario prestato e debitamente autorizzato può essere fruito come:
 - a. LAVORO STRAORDINARIO e dunque essere retribuite con le maggiorazioni previste dal contratto collettivo in base alla loro durata e collocazione (straordinario diurno, notturno, festivo, ...). In tale ipotesi l'Area Finanziaria-Amministrativa, sentito il Servizio del Personale, durante l'anno, con cadenza **trimestrale**, provvede alla liquidazione delle prestazioni sulla scorta dei prospetti trasmessi dal Dirigente di Area collaborato dal Responsabile del Servizio e previo accertamento della corrispondenza dei dati di presenza in servizio, come risultante dal sistema automatizzato di rilevazione presenze e nel limite del fondo assegnato ad ogni singolo Servizio;
 - b. ACCANTONATE nel conto individuale della Banca Ore per essere godute dal lavoratore in un momento successivo come RIPOSO COMPENSATIVO, per l'intera giornata o in forma frazionata previa autorizzazione del proprio dirigente, senza alcuna decurtazione della retribuzione o del monte ore di ferie e permessi, entro l'anno successivo a quello di maturazione. E' previsto un limite minimo per i prelievi di ore utilizzate come riposi compensativi stabilito in 1 (una) ora.
13. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
14. L'importo orario relativo al lavoro straordinario, differenziato in "diurno", "notturno o festivo", "notturno e festivo", nonché delle sole maggiorazioni previste in caso di richiesta di accantonamento, è individuato dalla Tabella 2. "Lavoro Straordinario" allegata al presente contratto.
15. Per i titolari di Posizione Organizzativa si applicano le norme previste dall'art. 10, comma 1 del CCNL 31.03.1999 secondo cui lo stipendio si intende omnicomprensivo ed eventuali prestazioni in eccedenza, oltre il normale orario di lavoro, non danno luogo a remunerazione aggiuntiva.

Art. 43
Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, così come previsto dall'art. 38 bis del CCNL del 14.09.2000, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, **le ore di prestazione di lavoro straordinario**, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa in funzione dell'ammontare del relativo fondo per il lavoro straordinario e le eccedenze dell'orario di lavoro del dipendente debitamente autorizzate dal dirigente, **da utilizzarsi entro l'anno successivo** a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente da prospetti messi a disposizione dal Servizio del Personale.

Art. 44
Buono Pasto



1. Il costo del buono pasto in formato cartaceo sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto pari ad € 7,00 di cui € 5,29 non assoggettati a trattenute previdenziali e fiscali (art. 51, c. 2, D.P.R. n. 917/1986).
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il buono pasto viene maturato solo in caso di **rientro pomeridiano di almeno 2 ore** e necessita di una pausa pranzo con interruzione dell'attività lavorativa antimeridiana non inferiore a 30 minuti e non superiore a 2 ore allo scopo di consentire il recupero delle condizioni psico-fisiche dei dipendenti; inoltre la prestazione lavorativa giornaliera deve essere **non inferiore a 8,30 ore**, salvo casi di deroga, autorizzati dal dirigente specificatamente nella giornata.
4. Il rientro pomeridiano, qualora avvenisse in giornate in cui non sia previsto, necessita di preventiva autorizzazione e motivazione del Dirigente di Area con apposita comunicazione al Servizio del Personale, ad esclusione dei titolari di P.O.

Art. 45

Criteria generali per le politiche dell'orario di lavoro

Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate ai seguenti criteri, previa informativa sindacale:

- Funzionalità: l'orario di lavoro dovrà essere funzionale al servizio e dovrà tener conto delle esigenze dell'utenza;
- Organicità: la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
- Flessibilità: l'orario potrà essere flessibile in entrata e in uscita, assicurando comunque la presenza di tutto il personale nelle cinque ore centrali della fascia antimeridiana e nelle due ore centrali nella fascia pomeridiana del giorno previsto;
- Omogeneità: l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare, di norma, le 10 ore;
- Solidarietà: assicurare particolari articolazioni ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o per favorire il conseguimento di titoli culturali e/o formativi o per favorire i tempi della famiglia.

TITOLO VI

LE RISORSE DECENTRATE

Art. 46

Criteria per la costituzione delle risorse decentrate

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come costituito dall'Ente, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
2. Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal processo di depurazione delle risorse stabili del fondo destinate all'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/01/2004 e alle progressioni economiche storiche operate dall'Amministrazione.



Art. 47

Criteria per la destinazione delle risorse decentrate

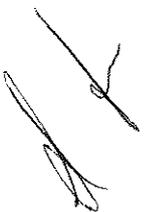
1. L'Ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi. Ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale specifica e nettamente diversa.
2. Le decisioni dei Responsabili di Area, nella gestione delle risorse e dei benefici previsti nei contratti collettivi, devono ispirarsi ai principi di correttezza, di buona fede e di ragionevolezza.
3. Il parametro di riferimento è l'effettivo conseguimento dei risultati.
4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime dell'orario adottato.
5. I trattamenti accessori si distinguono in:
 - Compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite. Sono cumulabili solo nelle ipotesi in cui si hanno certe le finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
 - Compensi incentivanti e premianti che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti anche collegati alla durata della prestazione lavorativa.
6. Le risorse rese annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. Premi correlati alla Performance Organizzativa & Individuale;
 - b. Indennità Condizioni di Lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018;
 - c. Compensi per Specifiche Responsabilità, di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018;
 - d. Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21/05/2018;
 - e. Progressioni Economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
7. Le parti concordano di destinare alla Performance Individuale almeno il 30% delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 2 del CCNL 21/05/2018.
8. Le parti prendono atto dell'ammontare delle risorse disponibili risultanti, così come riportate, per l'anno 2019, nella allegata tabella (Tabella 1. "Fondo risorse decentrate personale dipendente per l'anno 2019") e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuita tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

TITOLO VII

IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

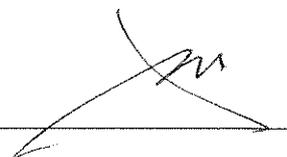
Art. 48

Indennità Condizioni di Lavoro [art. 70-bis, CCNL 21/05/2018]



1. Questo ente corrisponde 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. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
4. La misura di cui al comma 1 è concordata tra le parti, sulla base dei seguenti criteri:
 - A. valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;



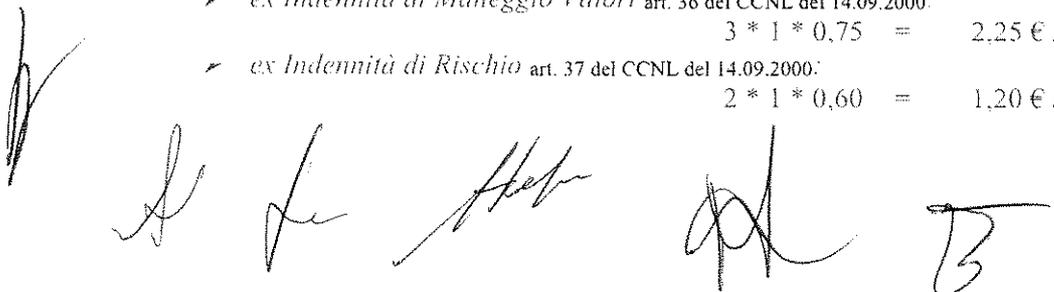
B. caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Nello schema di seguito riportato e riproposto come scheda allegata alla presente (Allegato E. "Criteri di misurazione dell'Indennità Condizioni di Lavoro") si espone quanto concordato tra la delegazione di parte pubblica e le relazioni sindacali e trova applicazione, con decorrenza 01.01.2019, per la durata del presente CCDI.

art. 70-bis, comma 3, lett. a	INCIDENZA	ATTUAZIONE		
valutazione dell'incidenza della prestazione nella giornata lavorativa		DISAGIO	MAN.VAL.	RISCHIO
RISCHIO	4	0	0	2
DISAGIO	3	2	0	0
MANEGGIO VALORI	3	0	3	0
TOTALE incidenza	10	2	3	2
art. 70-bis, comma 3, lett. b	COMPARAZIONE ESTERNA	ATTUAZIONE		
valutazione di impatto dell'ENTE rispetto alle proprie caratteristiche		DISAGIO	MAN.VAL.	RISCHIO
FATTORE ELEVATO	1,1			
FATTORE NEUTRO	1,0	1,0	1,0	1,0
FATTORE RIDOTTO	0,9			
TOTALE impatto Ente		1,0	1,0	1,0
art. 70-bis, comma 3, lett. b	COMPARAZIONE ESTERNA	ATTUAZIONE		
valutazione di impatto del SERVIZIO rispetto alle proprie attività		DISAGIO	MAN.VAL.	RISCHIO
SERVIZIO STAFF & AFFARI GENERALI	0,600	0,600		0,600
SERVIZIO CONTRATTI + ACQUISIZIONE BENI & SERVIZI	0,400			
SERVIZIO U.R.P.	0,400			
SERVIZIO FINANZ. NAZ. & EUROPEI - SOCIAL HOUSING	0,400			
SERVIZIO MANUT. & RECUP. EDIL. 1 - CT SUD & CALATINO	0,900			
SERVIZIO MANUT. & RECUP. EDIL. 2 - CT NORD & PEDIM.	0,900			
SERVIZIO GESTIONE TECNICA DEL PATRIMONIO	0,400			
SERVIZIO INQUILINATO ALLOGGI	0,400			
SERVIZIO MOROSITA'	0,400			
SERVIZIO CONDOMINI & CESSIONE IMMOBILI	0,400			
SERVIZIO BILANCI & CONTABILITA'	0,400			
SERVIZIO ECONOMATO & TESORERIA	0,750		0,750	
TOTALE impatto Servizio		0,600	0,750	0,600

ESEMPIO DI APPLICAZIONE:

- ex Indennità di Disagio art. 17 comma 2, lett. e) del CCNL del 01.04.1999
 $2 * 1 * 0,60 = 1,20 \text{ € / gg}$
- ex Indennità di Maneggio Valori art. 36 del CCNL del 14.09.2000:
 $3 * 1 * 0,75 = 2,25 \text{ € / gg}$
- ex Indennità di Rischio art. 37 del CCNL del 14.09.2000:
 $2 * 1 * 0,60 = 1,20 \text{ € / gg}$





Art. 49

Indennità per Specifiche Responsabilità [art. 70-quinquies, CCNL 21/05/2018]

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del CCNL 21/05/2018, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi. L'ente adotta la scheda di cui alla deliberazione del commissario straordinario n. 36 del 20/11/2017 che si riporta di seguito e nella scheda allegata alla presente (Allegato F. "Indennità per Specifiche Responsabilità") al fine di regolamentare le diverse pesature secondo criteri di professionalità e comunque nel rispetto dell'ammontare delle somme a tal fine destinate a valere sul fondo di ciascun anno.

PESATURE Specifiche Responsabilità

<i>Parametro accesso</i>	PUNTI valore	PUNTI descrizione	Punti minimi/massimi	PESATURA	
1. <i>Grado di competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere</i>	10	Elevato	3/10		
	6	Medio			
	3	basso			
2. <i>Responsabilità nella gestione delle relazioni interne</i> a) <i>Con i superiori/amministratori</i>	6	Elevato	2/12		
	4	Medio			
	2	Basso			
	0	Nulla			
	b) <i>Con i colleghi/collaboratori</i>	6			Elevato
		4			Medio
		2			Basso
		0			Nulla
3. <i>Responsabilità nella gestione delle relazioni esterne</i> c) <i>Con la cittadinanza</i>	6	Elevato	2/12		
	4	Medio			
	2	Basso			
	0	Nulla			
	d) <i>Con gli organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici, ecc.</i>	6			Elevato
		4			Medio
		2			Basso
		0			Nulla
4. <i>Coordinamento di risorse umane</i>	4	Elevato	1/4		
	2	Medio			
	1	Basso			
5. <i>Collaborazione nella gestione risorse finanziarie e/o strumentali</i>	4	Elevato	1/4		
	2	Medio			
	1	Basso			
6. <i>Svolgimento in autonomia dei processi lavorativi</i>	4	Elevato	1/4		
	2	Medio			
	1	Basso			
7. <i>Svolgimento di procedimenti plurimi e</i>	4	Elevato	1/4		

4

[Handwritten signature]

8. <i>Adattamento alle dinamiche interne ed esterne</i>	2	Medio	1/4	
	1	Basso		
	4	Elevato		
	2	Medio		
	1	Basso		
TOTALE			12/54	

Il compenso attribuibile varia da € 0,00 a € 3.000,00 ed ogni punto di differenza tra 12 e 54 è quantificato in € 71,42

L'indennità per specifiche responsabilità è disposta dal Dirigente della struttura competente con provvedimento che ne determina la durata e comunque e scade il 31 dicembre di ogni anno solare, sulla base dei criteri stabiliti dal presente articolo. Essa ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili. 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.

L'indennità corrisposta, previa attestazione del Responsabile di Area, per il servizio svolto ed è legata alla funzione e non alla prestazione. Essa è decurtata solo in caso di assenze per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art.71 comma 1 del D.L.112/2008.

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del CCNL 21/05/2018, per compensare i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali.

Art. 50

La Progressione Economica nella categoria [art. 16, CCNL 21/05/2018]

1. Il presente comma disciplina l'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019-2021.
2. Posto che l'amministrazione si impegna ad emanare il bando entro 40 giorni dall'approvazione della distribuzione del Fondo per le risorse decentrate.
3. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:
 - a. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infra-categoriali B3 e D3, 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 A dalla posizione A1 alla A6;
 - 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 e dalla posizione D3 a D7;
 - b. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
 - c. con l'art. 34, comma 5, del CCNL 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
 - d. la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 16 del CCNL 21/05/2018 per ogni categoria del personale che di seguito si riportano:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

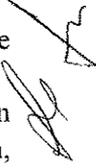


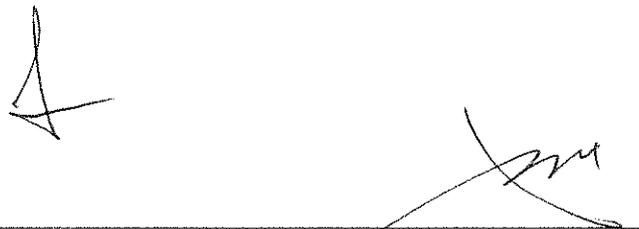
1. *All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.*
2. *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, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.*
3. *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 eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.*
4. *Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.*
5. *Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.*
6. *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**.*
7. *L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.*
8. *L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.*
9. *Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.*
10. *Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL.*

4. Posto, inoltre, che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite **in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti**, 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 ai successivi punti, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.
5. Posto che, al fine di determinare in modo univoco ed oggettivo la quota limitata di dipendenti di cui al precedente punto, si ritiene che la percentuale degli aventi diritto sia fissata nella percentuale del **75%** dei candidati arrotondata per eccesso all'unità per ciascuna categoria giuridica;
6. Posto, infine, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario e delle eventuali riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e per ultimo dall'art. 12 del CCNL 21/05/2018.

REQUISITI

7. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a. partecipa alle procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche il personale che sia in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato alla data di presentazione della domanda, anche in posizione di comando presso altra pubblica Amministrazione, e che **al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione** sia inquadrato da almeno **24 mesi** nella fascia economica immediatamente inferiore a quella relativa alla procedura cui chiede di partecipare ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente ma senza soluzione di continuità, in altra pubblica Amministrazione.



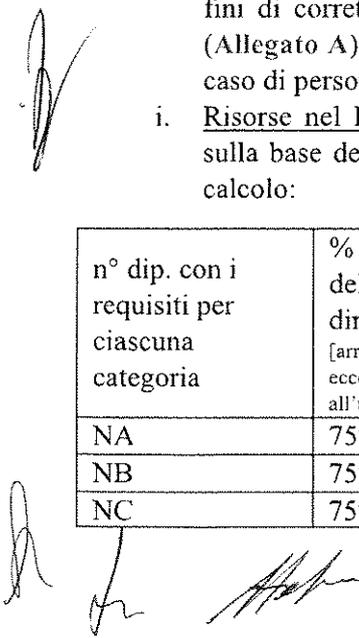
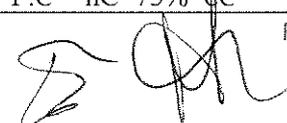


- b. non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data del 1 gennaio dell'anno a cui si riferisce la progressione economica. Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio:
- ferie;
 - congedo per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla legge 151/2001;
 - permessi di cui alla legge 104/92;
 - infortunio sul lavoro e relativo periodo di riabilitazione al servizio;
 - assenze per malattia conseguente a gravi patologie;
 - permessi e distacchi sindacali;
- c. Non possono partecipare alle procedure ed alle progressioni i dipendenti con provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni, con esclusione di quelli previsti dall'art. 13, comma 2, (Codice disciplinare) del CCNL del 12 giugno 2003, ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.
- d. E' escluso dalla procedura selettiva il dipendente che, nel corso della medesima, si venga a trovare in una delle condizioni di cui alla lettera c. anteriormente all'approvazione della graduatoria finale.
- e. Può partecipare alla procedura selettiva con riserva il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare sospeso in attesa di definizione del procedimento penale, cui non sia stata applicata una misura cautelare di sospensione dal servizio. In tali casi, la riserva è sciolta con l'eventuale attribuzione della fascia economica superiore solo a seguito dell'archiviazione del procedimento penale o di una sentenza di assoluzione, nonché dell'archiviazione del procedimento disciplinare.
- f. Può partecipare alla procedura selettiva con riserva, da sciogliere all'esito della decisione giurisdizionale definitiva, il dipendente che sia controinteressato in un giudizio pendente con l'Amministrazione per il riconoscimento della progressione economica.

MODALITA' DI CONFERIMENTO

- g. Attribuzione: la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali di cui al successivo comma;
- h. Punteggio: 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 del TRIENNIO precedente** a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza. Resta fermo il vincolo imprescindibile ai fini di corretta ed equa attribuzione del punteggio dell'acquisizione delle **schede di valutazione** (Allegato A) opportunamente certificate anche se provenienti da altre pubbliche amministrazioni nel caso di personale in mobilità come citato nel precedente comma a;
- i. Risorse nel Fondo Decentrato: le risorse destinate alla progressione orizzontale sono quantificate sulla base dei criteri di selettività di cui al precedente comma 5 e adottando il seguente metodo di calcolo:

n° dip. con i requisiti per ciascuna categoria	% max del diritto [arrotond. per eccesso all'unità]	n° dip. max candidati per ciascuna categoria	Incremento tabellare max all'interno della categoria	Fabbisogno - stima
NA	75%	$nA = NA * 75\%$	€A	$F.A = nA * 75\% * €A$
NB	75%	$nB = NB * 75\%$	€B	$F.B = nB * 75\% * €B$
NC	75%	$nC = NC * 75\%$	€C	$F.C = nC * 75\% * €C$



ND	75%	$nD = nd * 75\%$	€D	$F.D = nD * 75\% * €D$
STANZIAMENTO MAX POSSIBILE SUL FONDO			F.T = FA+FB+FC+FD	

- j. l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 50/70 per le cat. A e B e di 70/110 per le cat. C e D, ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;
- k. Il contratto decentrato non può stabilire il numero delle progressioni da effettuare e tanto meno fissare le quantità per categoria: tali indicazioni precluderebbero il corretto esercizio del potere-dovere dei dirigenti alla valutazione e renderebbe personalizzata la scelta negoziale che deve restare in un ambito di disciplina generale;
- l. a parità di punteggio nella graduatoria prodotta dalle schede di valutazione del **triennio** precedente, come parametro oggettivo viene adottata la Tabella allegata, **Allegato C**, la quale costituisce parte integrante del presente contratto; (parere Aran RAL 1780: in base all'art.16 del CCNL del 31.3.1999, spetta agli enti, in sede di contrattazione integrativa, il compito di completare ed integrare i criteri per la progressione economica all'interno della categoria, già dettati dall'art.5 del medesimo CCNL del 31.3.1999.)
- m. le progressioni hanno decorrenza giuridica ed economica non antecedente il 1° gennaio dell'anno a cui si riferiscono e comunque, nel rispetto del principio di non retrodatazione.
- n. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

Art. 51

Criteri generali per la PERFORMANCE del personale non titolare di P.O.

- I. In conformità alla clausole dell'art.17, comma 2, lett. a) del CCNL 01.04.1999 si assegnano risorse per la produttività, nel rispetto delle norme dell'art. 45, comma 3, del d.lgs.30 marzo 2001, n.165 e s.m., che per l'anno 2019 è pari a complessivi euro, come riporta la tabella allegata (*Tabella 1*).
- II. Il fondo è utilizzato per promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente finalizzato al conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia dei servizi;
- III. Le parti concordano di disporre le modalità di determinazione del budget per la produttività e di attribuzione della stessa, nel rispetto e applicazione dei criteri di valutazione per la sua erogazione, come di seguito riportati;
- IV. Dopo aver quantificato l'ammontare del fondo disponibile vanno determinate le quote da destinare ai singoli settori che, successivamente, i responsabili, previa valutazione, dovranno attribuire ai rispettivi dipendenti;
- V. Di norma entro il **31 gennaio** di ciascun anno deve essere predisposto ed approvato il documento programmatico denominato "PIANO DELLA PERFORMANCE", coerente con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, su cui basare la misurazione e la valutazione della performance dell'anno in considerazione (**D.Lgs. 150/2009** modificato dal **D.Lgs. 74 del 25/05/2017**);
- VI. Il Ciclo di Gestione della Performance è costituito dalle seguenti fasi:
 - a. Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b. Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c. Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;



- d. Misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e. Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f. Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

1.1. Per "Performance Organizzativa" si intende l'insieme degli elementi di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, riferiti agli aspetti quali-quantitativi dell'attività svolta nel periodo valutato e riguarda il ruolo organizzativo della posizione indipendentemente dalla persona che lo ricopre. Detti elementi possono essere contenuti nel Piano della Performance dell'Ente e comunque devono essere rendicontati annualmente nella Relazione annuale sulla performance; inoltre possono avere diverso peso ed essere correlati ad indicatori e target monitorabili e verificabili assumendo come obiettivo una classificazione del lavoro che permetta di retribuire le diverse posizioni organizzative (*job evaluation*).

1.2. Per "Performance Individuale" o "Obiettivi Individuali" si intende quanto all'art. 5 del D.Lgs. 150/2009. Trattasi di specifici obiettivi individualmente assegnati e formalmente attribuiti. Detti obiettivi sono attribuiti alla Dirigenza e alle figure apicali mediante il Piano della Performance e dalle figure apicali al personale mediante appositi provvedimenti. Gli obiettivi devono rispettare quanto all'art. 5 del D.Lgs. 150/2009 ed essere corredati da specifici indicatori/target che li rendano inequivocabilmente misurabili e verificabili. Qualora non siano presenti obiettivi individuali, i punti di cui al fattore 1.1) si intendono da sommarsi al fattore 1.2) di performance organizzativa e/o viceversa. E' focalizzata su:

- **valutazione del potenziale**, cioè l'individuazione delle caratteristiche che rendono una persona potenzialmente in grado di occupare posizioni di maggiore responsabilità con lo scopo di migliorare il dipendente sviluppandone gli aspetti positivi, correggendone le lacune e individuando le necessità di formazione ed addestramento anche ai fini di un possibile sviluppo di carriera;
- **valutazione delle competenze** dove il *focus* dei sistemi di valutazione diventa l'individuo e l'insieme delle proprie capacità, esperienze e conoscenze.

1.3. Viene istituita la "Differenziazione del Premio Individuale", in applicazione dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018, che recita:

Comma 1: Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Comma 2: La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

Comma 3: La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita".

Le parti concordano che:

- 1.3.1. la misura della maggiorazione sia fissata al 40% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
- 1.3.2. la quota limitata massima di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita è del 30% arrotondato per difetto all'unità;
- 1.3.3. Il Budget totale del premio individuale sarà fissato nella misura del 40% del 30% della somma stanziata per la performance.

1.4. Il Budget assegnato a ciascuna Area funzionale viene ricavato dall'ammontare delle risorse destinate alla Performance per l'anno al netto di quelle destinate alla "Differenziazione del Premio Individuale" per i più meritevoli, moltiplicato per il peso di ciascun Area. **Tale pesatura è definita in sede di attuazione**



annuale del “Piano della Performance” e scaturisce dunque dalla misura della partecipazione di ciascun Area ai diversi obiettivi strategici individuati. La distribuzione delle risorse verrà in ogni caso effettuata nel rispetto degli obiettivi strategici inseriti nel Piano della Performance, significando che detti obiettivi potrebbero assegnare maggiori risorse alle aree strategiche per il raggiungimento degli obiettivi stessi.

Assegnato il Budget di Area, le risorse saranno distribuite dai Dirigenti al relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi o dei programmi individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall’Ente (Piano della Performance) in base alla scheda di valutazione preposta a tal scopo. La valutazione del dipendente dovrà altresì tenere conto dei seguenti parametri:

(1) Parametro Part-Time: ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale viene attribuita una quota proporzionata percentualmente all’orario di lavoro settimanale previsto dal contratto individuale (ad esempio per un part-time al 50% il parametro è $0,5=1*50\%$).

(2) Parametro Parziale: i dipendenti in comando, assunti/cessati dal servizio o incaricati (e viceversa) di Posizione Organizzativa nel corso dell’anno, parteciperanno alla performance se avranno svolto servizio per **almeno 3 mesi** ed il parametro corrispondente sarà pesato in base ai mesi di servizio prestato (ad esempio per un dipendente in servizio per 7 mesi corrisponde un parametro di $0,58=1*7/12$). [costituisce mese intero se il numero di giorni lavorati è superiore o uguale a 15].

Alla definizione della quota spettante non concorrono i dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa.

- In attuazione dell’art. 69 del CCNL 21/05/2018 i dirigenti, di concerto fra loro, hanno a disposizione, come ulteriore incentivo premiante rispetto al budget della propria area la **differenziazione del premio individuale** per i dipendenti più meritevoli.
- a. I Dirigenti Responsabili dei Settori predispongono entro 30 giorni dall’approvazione del Documento di Gestione, un piano di attività annuale collegato agli obiettivi definiti dall’Ente;
- b. I Dirigenti e/o i Responsabili dei Servizi hanno l’obbligo di illustrare a tutti i partecipanti l’attività da esplicarsi e le relative metodologie: ad ogni dipendente deve essere assegnato almeno un obiettivo che sia realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è monitorato con **periodicità semestrale** per la verifica della correttezza delle azioni intraprese in relazione all’obiettivo finale previsto dagli obiettivi strategici.
- c. Se nel corso dell’anno viene certificato dai Dirigenti il raggiungimento del 50% degli obiettivi annuali assegnati per ciascuna area funzionale, è possibile effettuare una liquidazione parziale delle risorse assegnate al finanziamento del singolo progetto. Tale somma non potrà eccedere il 40% del budget assegnato a ciascuna Area funzionale.
- d. Prima di procedere all’effettiva erogazione delle risorse a **consuntivo** della performance a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall’applicazione del comma 1, art. 71 del D.Lgs. 112/2008. L’importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione **260** giorni lavorativi annui (52 settimane per 5 giorni) e comporta una riduzione percentuale pari a **0,38%** per ogni giorno.

Si precisa che in base all’art. 5 del CCNL 31/07/2009 ai fini della produttività “in caso di assenza, l’apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all’attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività”. Si espone inoltre la dichiarazione congiunta n. 2 allegata allo stesso CCNL in cui viene chiarito nel giudizio dell’Aran che si riporta: “Le parti si danno atto che i principi ribaditi nell’art. 5 sono funzionali all’applicazione dell’art.71, comma 5, del D.L. n.112/2008, convertito nella legge n.133/2008, e sono applicati, in relazione all’erogazione dei soli compensi per produttività, anche con riferimento alle sotto indicate fattispecie di assenza:

1. permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all’art. 5 della L. 6.3.2001 n. 52;
2. assenze per attività di volontariato di cui all’art. 9 del D.P.R. 8.2.2001 n. 194;




3. permessi di cui alla L. 104/1992;

4. congedi di maternità e parentali di cui al D.Lgs. n.151/2001;

5. permessi di cui all'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica."

Il computo di tale decurtazione sarà allegato alla scheda di valutazione finale del dipendente.

- e. I dipendenti **non** incaricati di Posizione Organizzativa che svolgono particolare attività a favore dell'Ente, con il diritto a percepire i compensi professionali riconosciuti dalle seguenti disposizioni di Legge: art. 18 legge 109 del 11/02/1994 e s.m.i., art. 93 – commi da 7bis a 76-quinquies del D.lgs n. 163 del 12.4.2006 e s.m.i.; art. 27 del CCNL del 14.09.2000; art. 9 della Legge 114/2014; nonché dalle altre disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale che riconoscono compensi aggiuntivi, parteciperanno per intero alla distribuzione della performance disciplinata dal presente articolo qualora la somma per i compensi professionali anzidetti non superi la quota di performance spettante. In caso di superamento del suddetto importo, la retribuzione di performance sarà decurtata del 30% (art. 27 CCNL del 14/09/2000).

2. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI

Gli organismi coinvolti nel ciclo di gestione della performance sono:

- gli organismi indipendenti di valutazione della performance (Oiv o NdV), preposti al monitoraggio del funzionamento del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e curano la corretta applicazione delle linee guida sulla valutazione delle prestazioni, sul livello di benessere e soddisfazione del personale dipendente;
- l'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente, che promuove la cultura delle responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità;
- i Dirigenti, che sono preposti alla valutazione dei dipendenti.

I Dirigenti provvedono ad attribuire i compensi ai singoli dipendenti in base ai seguenti criteri:

- valutazione dei comportamenti organizzativi
- valutazione dell'apporto individuale nel conseguimento degli obiettivi

La valutazione dei comportamenti organizzativi e individuali, riservata ai Dirigenti dell'Area competente, avviene attraverso specifiche schede (**ALLEGATO A**) sulla base di criteri mutuati dalle indicazioni contenute nel vigente CCNL. Ogni dipendente dovrà essere valutato secondo lo schema di seguito riportato:

Elementi	Indici
1. Precisione e qualità delle prestazioni svolte	<ul style="list-style-type: none"> • Diligenza & Attitudine • Competenze dimostrate • Qualità & crescita formativa • Puntualità & Precisione
2. Adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti organizzativi	<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione di situazioni nuove • Partecipazione attiva e continua • Opera con flessibilità • Gestisce situazioni di crisi
3. Orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici	<ul style="list-style-type: none"> • Valuta i bisogni degli utenti • Orientamento all'utente • Dedizione all'attività lavorativa • Collaborazione & Team Working



<p>4. Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sa organizzare il proprio tempo • Sa sfruttare le risorse • Razionalizza le procedure • Spirito d'iniziativa & proposte migliorative
--	---

N.B. Alle categorie A e B si applicano i soli punti 1 e 2.

Ad ognuno degli indici si applica una scala di valutazione così articolata:

- 0 punti = gravemente insufficiente
- 1 punti = insufficiente
- 2 punti = sufficiente
- 3 punti = adeguato
- 4 punti = buono
- 5 punti = ottimo

Ogni elemento della prestazione di ogni singolo dipendente sarà quindi valutato con un punteggio che va da 0 (zero) a 20 (venti) punti. Il punteggio massimo conseguibile è pari a 40 (quaranta) punti per i dipendenti delle categorie A e B, e 80 (ottanta) punti per i dipendenti delle categorie C e D.

La valutazione dell'apporto individuale del singolo dipendente al conseguimento dei risultati complessivi del Settore sarà espressa dal Responsabile con valori tra 0 e 30 prendendo a riferimento gli elementi sotto indicati con applicazione della scala di valutazione già indicata in precedenza:

- ❖ Modalità di svolgimento dell'attività d'ufficio
- ❖ Qualità dei servizi prestati
- ❖ Quantità del lavoro dedicata al raggiungimento degli obiettivi
- ❖ Semplificazione e celerità delle procedure
- ❖ Osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure
- ❖ Sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni & Problem Solving

Per i dipendenti la cui prestazione sia svolta presso più Aree, ovvero in caso di mobilità interna intersettoriale, l'apporto individuale verrà valutato dal Dirigente dell'Area presso la quale il dipendente presta il servizio prevalente, di concerto con il Dirigente dell'altra Area interessato.

La corresponsione del budget per ciascun dipendente avverrà sulla base della scheda riportata nell'Allegato D denominato "SCHEMA DI ATTRIBUZIONE ECONOMICA DELLA PERFORMANCE".

La scheda di valutazione deve essere notificata all'interessato che, in caso di contestazione, può avvalersi dell'O.S. cui conferisce mandato o di un legale di sua fiducia.

Completata la valutazione si procederà a dividere l'importo delle relative quote del fondo, attribuite all'Area, per la sommatoria dei punti attribuiti a ciascun dipendente dell'Area, consentendo di assegnare ad ogni dipendente l'importo spettante sulla base del proprio punteggio conseguito (punti val. organizz. + punti val. individuale), nella seguente misura percentuale:

Cat. Giur.	Punteggio scheda		Misura performance [%]	
	Da	A	Da	A





A & B	0	35	0%	0%
	36	45	1%	40%
	46	55	41%	70%
	56	70	71%	100%
C & D	0	60	0%	0%
	61	70	1%	40%
	71	80	41%	70%
	81	110	71%	100%



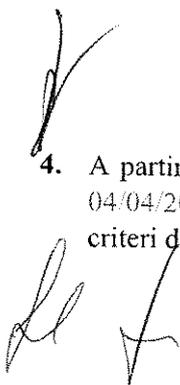
TITOLO VIII AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 52

Istituzione delle Posizioni Organizzative [artt. 13-14-15 del CCNL 21/05/2018]

Le parti congiuntamente hanno accertato e preso atto quanto disposto dagli artt. 15 e 67 del CCNL 21/05/2018:

1. Art. 15, comma 5: *“A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall’art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell’ente”.*
2. Art. 15, comma 7: *“Per effetto di quanto previsto dall’art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall’art. 67”.*
3. Le parti congiuntamente hanno accertato e preso atto che:
 - Sono istituite posizioni di lavoro esclusivamente riservate a dipendenti classificati nella categoria D e che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato per:
 - 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) Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle Posizioni Organizzative è composto dalla **retribuzione di posizione** e dalla **retribuzione di risultato**. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
4. A partire dall’anno 2018 la gradualità degli incarichi è stata definita con Delibera commissariale n. 11 del 04/04/2018. Eventuali successive deliberazioni di modifiche e/o integrazioni, dovranno tenere conto dei criteri dettati dal presente contratto.



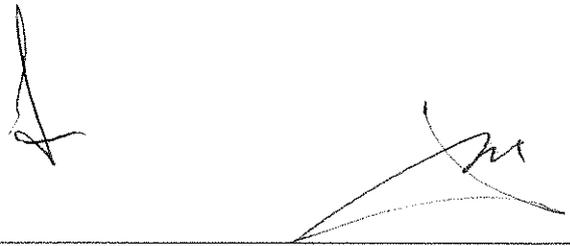




5. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte dell'ente, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
6. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare che resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
7. L'art. 15, comma 2 del CCNL 21/05/2018 impone che l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Questo ente stabilisce la suddetta graduazione tramite regolamento disciplinante l'area delle Posizioni Organizzative, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.
8. I **risultati** delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo **per una durata complessiva non inferiore a mesi 3**, sono soggetti a asseverazione annuale da parte del competente Dirigente di Area. L'art. 15, comma 4 del CCNL 21/05/2018 impone che sia destinato a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nel proprio ordinamento.

A tale fine si espone quanto segue:

- la valutazione positiva per il titolare di Posizione Organizzativa dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato compresa tra un minimo e un massimo del valore economico della retribuzione di posizione attribuito al dipendente che viene stabilito nel relativo Regolamento approvato con delibera.
 - per l'anno 2019 le risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nel proprio ordinamento è pari a euro 213.775,00, pertanto alla retribuzione di risultato è destinata la quota pari ad euro 43.875,00 prevedendo a tal guisa una somma non inferiore ad euro 32.066,25 (15% di euro 213.775,00).
9. Allo scopo di una oggettiva valutazione è predisposta un scheda denominata "Scheda di valutazione dei titolari di Posizione Organizzativa" Allegato B e Allegato D-bis al presente contratto.
 - Per un punteggio inferiore a 61 la retribuzione di risultato attribuita al titolare di P.O. è pari allo 0%
 - Per un punteggio tra 61 e 80 la retribuzione di risultato attribuita al titolare di P.O. è al massimo al 50%
 - Per un punteggio uguale o superiore a 81 la retribuzione di risultato attribuita al titolare di P.O. varia dal 51% al 100%
 10. L'indennità 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 ed è decurtata in caso di assenza per malattia, relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Qualora in corso di anno sia modificato il valore della relativa retribuzione di posizione ai fini della determinazione della retribuzione di risultato, occorre fare riferimento alla media ponderata del valore della retribuzione di posizione nel corso dell'anno. La ponderazione andrà effettuata tenendo conto del numero di mesi per i quali sono state riconosciute le due diverse retribuzioni di posizione. Tale regola troverà applicazione sia nel caso di variazione in aumento che in diminuzione dell'ammontare della



retribuzione di posizione di una determinata posizione organizzativa, evitandosi in tal modo, nei confronti del titolare della stessa, situazioni sia di indebito vantaggio che di ingiustificato danneggiamento.

11. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso **sempre che sia non inferiore a mesi 3**, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura è fissata al **25%** del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

12. I dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa che svolgono particolare attività a favore dell'Ente, con il diritto a percepire i compensi professionali riconosciuti dalle seguenti disposizioni di Legge: art. 18 legge 109 del 11/02/1994 e s.m.i., art. 93 – commi da 7bis a 76-quinquies del D.lgs n. 163 del 12.4.2006 e s.m.i.; art. 27 del CCNL del 14.09.2000; art. 9 della Legge 114/2014; nonché dalle altre disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale che riconoscono compensi aggiuntivi, partecipano alla retribuzione di risultato. La stessa sarà erogata per intero qualora la somma per i compensi professionali anzidetti non superi la retribuzione di posizione in godimento. In caso di superamento del suddetto importo, la retribuzione di risultato sarà decurtata del 80% relativamente al servizio prevalente.

50% 

Valutazione del personale titolare di P.O.

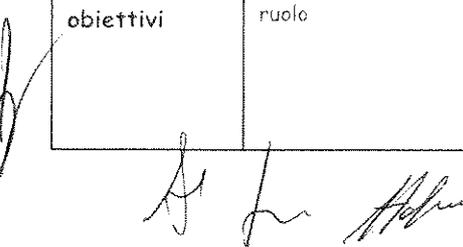
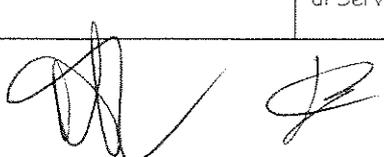
Di seguito, a titolo esemplificativo, si riportano lo schema che chiarisce il processo di valutazione:

FASE	MODALITA'	TEMPI	SOGGETTI COINVOLTI
Assegnazione obiettivi	Si assegnano obiettivi operativi ed obiettivi di ruolo	Entro 60 giorni dalla definizione del Piano della Performance	Dirigente di Area verifica e monitora linee di indirizzo per obiettivi di ruolo assistito dall'organo di controllo interno (NdV)
Verifica intermedia	Si predilige come strumento uno o più colloqui tra valutatore (dirigente) e valutato (responsabile di P.O. o A.P.) con lo scopo di verificare l'andamento delle attività, correggere gli obiettivi a causa di variazioni sopravvenute, orientare atteggiamenti e comportamenti organizzativi	Ogni trimestre ma comunque almeno quattro volte l'anno	Dirigente e PO o AP con assistenza del NdV
Valutazione	Il valutatore effettua il colloquio di valutazione nel quale viene delineato il punto sugli obiettivi e può costituire l'occasione per definire gli obiettivi del nuovo anno ed un piano di sviluppo individuale. Sono comunicati punteggio e fascia di appartenenza e viene redatta e sottoscritta la scheda di valutazione (Allegato B)	Possibilmente entro il primo bimestre ma comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo in concomitanza con la relazione sulla performance	Dirigente e PO o AP con assistenza del NdV

Valutazione del personale non titolare di P.O.

Di seguito, a titolo esemplificativo, si riportano lo schema che chiarisce il processo di valutazione:

FASE	MODALITA'	TEMPI	SOGGETTI COINVOLTI
Assegnazione obiettivi	Si assegnano obiettivi operativi ed obiettivi di ruolo	Entro 60 giorni dalla definizione del Piano della Performance	Dirigente di Area, con la facoltà di poter richiedere elementi di valutazione e giudizio ai relativi Responsabili di Servizio, propone linee di



			indirizzo per obiettivi di ruolo assistito dall'organo di controllo interno (NdV)
Verifica intermedia	Si predilige come strumento uno o più colloqui tra valutatore (dirigente e Responsabile di P.O.) e valutato (dipendente) con lo scopo di verificare l'andamento delle attività, correggere gli obiettivi a causa di variazioni sopravvenute, orientare atteggiamenti e comportamenti organizzativi	Ogni trimestre ma comunque almeno quattro volte l'anno	Dirigente e dipendente con assistenza del NdV
Valutazione	Il valutatore effettua il colloquio di valutazione nel quale viene delineato il punto sugli obiettivi e può costituire l'occasione per definire gli obiettivi del nuovo anno ed un piano di sviluppo individuale. Sono comunicati punteggio e fascia di appartenenza e viene redatta e sottoscritta la scheda di valutazione (Allegato B)	Possibilmente entro il primo bimestre ma comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo in concomitanza con la relazione sulla performance	Dirigente e dipendente con assistenza del NdV

I benefici provenienti dagli incentivi di produttività di cui ai commi precedenti sono compatibili con i benefici che scaturiscono da progetti, o attività, o servizi, o partecipazioni provenienti da leggi speciali e regolate in forma specifica (art. 43, L. 449/97; Competenze tecniche, legali, etc.).

E' necessario, in ogni caso, valutare la compatibilità delle diverse tipologie di progetti, attività e servizi nella stessa unità temporale dei soggetti impegnati, al fine di evitare sovrapposizioni improduttive o falsi in atto pubblico.

Il Nucleo di Valutazione è l'organo che sovrintende a tale controllo.

Resta inteso che le verifiche dei risultati della produttività soggiacciono alle procedure e alle modalità previste dall'art.9 comma 6, lett.c), del CCNL 31.03.1999.

Art. 53

Destinazione ed incentivi derivanti da specifiche norme legislative

1.1. 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". 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, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

A tal fine le parti prendono atto che:

- Le risorse di cui al presente comma, destinate alla progettazione di opere pubbliche e all'avvocatura interna, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario riportando e ripartendo in ugual misura l'importo previsto per l'anno precedente, perché a seguito del parere Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16, del 2009 le stesse non vengono computate nel calcolo delle spese del personale, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 nonché sull'attuale Legge n. 147/2013 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2015 le risorse destinate

annualmente al trattamento accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate con riferimento all'anno 2014"

- Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina dei Regolamenti approvati dall'Ente, di seguito riportati.
- 1.2. **Incentivi collegati alla progettazione di opere e lavori pubblici**, di cui all'articolo 93, commi 7-bis-7quinquies, del D.Lgs. 12 aprile 2006 n. 163 e s.m.i.. Le parti danno atto che è stato redatto apposito Regolamento approvato con Delibera Commissariale n. 9 del 18/05/2015 e successiva n. 9 del 18/05/2015;
 - importo presunto forfettario destinato e da utilizzare nel 2019: € 34.000,00
 - 1.3. **Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli** (ex art. 27 del CCNL 14/09/2000), si prende atto delle intervenute disposizioni normative di cui all'art. 9 della Legge 114/2014, nonché dei criteri fissati dall'Ente a seguito di apposito regolamento approvato con delibera commissariale n. 32 del 20/02/2014 e adeguatamente aggiornato con delibera n. 115 del 17/11/2014.
 - importo presunto forfettario destinato e da utilizzare nel 2019: € 50.000,00
 - 1.4. Le parti concordano e danno atto che con il precedente comma 1.2 e 1.3 del presente articolo, è stata stabilita e disciplinata la correlazione tra tali compensi professionali e la retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa di cui all'art. 10 del CCNL del 31.3.1999.
 - 1.5. Le parti concordano nello stabilire che:
 - i dipendenti beneficiari degli incentivi di cui al presente articolo, non titolari di Posizione Organizzativa, parteciperanno per intero alla distribuzione della performance disciplinata dall'art. 31 qualora la somma per i compensi professionali di cui al comma 1.2 e comma 1.3 non superi la quota di performance spettante a consuntivo. In caso di superamento del suddetto importo, la retribuzione di risultato sarà **decurtata del 30%**;
 - i dipendenti beneficiari degli incentivi di cui al comma 1.2 e comma 1.3, titolari di Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità partecipano alla retribuzione di risultato. La stessa sarà erogata per intero qualora la somma per i compensi professionali anzidetti non superi la retribuzione di posizione in godimento. In caso di superamento del suddetto importo, la retribuzione di risultato sarà **decurtata del 80%** relativamente al servizio prevalente. - (art. 27 CCNL del 14/9/2000): "Gli enti provvisti di Avvocatura costituita secondo i rispettivi ordinamenti disciplinano la corresponsione dei compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578 e disciplinano, altresì, in sede di contrattazione decentrata integrativa la correlazione tra tali compensi professionali e la retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL del 31.3.1999. Sono fatti salvi gli effetti degli atti con i quali gli stessi enti abbiano applicato la disciplina vigente per l'Avvocatura dello Stato anche prima della stipulazione del presente CCNL" - (Parere RAL1118, lett. c. ARAN).
 - 1.6. Le somme non utilizzate o non attribuite per effetto del precedente comma nel corrispondente esercizio finanziario, sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 2004, quali economie anno precedente.

Art. 54
Disciplina delle economie

1. Le eventuali economie prodotte dall'applicazione degli articoli 24, 25, 26, 27, 28 del presente contratto, sono utilizzate per impinguare le risorse destinate a compensare il Premio della Performance di cui al successivo art. 31, fatta eccezione delle economie rivenienti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. n.112/08 convertito in Legge n.133/08 (decurtazioni per i primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 55



Disposizioni Finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.
3. Il presente contratto integrativo, corredato delle relazioni previste dalla legge e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri finanziari, è trasmesso, entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva,
 - all'ARAN per via telematica (art.40-bis, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001).
 - Al CNEL.
 - Al competente Servizio CED/URP per la pubblicazione permanente sul sito web istituzionale dell'Ente, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria e alla relazione illustrativa, certificate dagli organi di controllo interno, nonché alle "specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa" annualmente trasmesse al ministero dell'Economia e delle Finanze (art. 40-bis, comma 4, del D.Lgs.n.165/2001).

Catania,

la Delegazione trattante di parte pubblica, composta da:

– Presidente: Direttore Gen. dott. ing. Salvatore Bella

– Componente: Dirigente Area Fin/Amm. dott. Calogero Centonze

la Delegazione trattante di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. – FP:

C.I.S.L. – FP:

U.I.L. – FP:

C.S.A.:

e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg. :

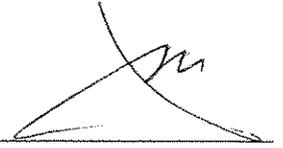


TABELLA 1. Fondo risorse decentrate personale dipendente per l'anno 2019 – destinazione.

- Il documento relativo alla Costituzione del Fondo anno 2019 è approvato con determina direttoriale n. del / /2019 e ne fa parte integrante.
- Il documento relativo alla Destinazione del Fondo anno 2019 è approvato con determina direttoriale n. del / /2019 e ne fa parte integrante.





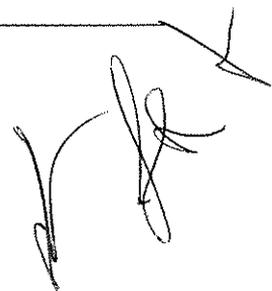
TABELLA 2.
IMPORTI ORARI PER LAVORO STRAORDINARIO

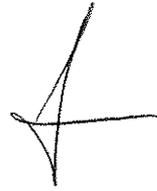
CCNL 2016-18			LAVORO STRAORDINARIO					
LIV. EC.	retribuzione annua	retribuzione oraria	DIURNO		NOTTURNO o FESTIVO		FESTIVO & NOTTURNO	
			IMPORTO ORARIO [15%] (con 13°)		IMPORTO ORARIO [30%] (con 13°)		IMPORTO ORARIO [50%] (con 13°)	
			SOLA MAGGIOR	CON LA MAGGIOR	SOLA MAGGIOR	CON LA MAGGIOR	SOLA MAGGIOR	CON LA MAGGIOR
		156	15%	15%	30%	30%	50%	50%
A1	18.482,72	9,87325	1,48099	11,35424	2,96197	12,83522	4,93662	14,80987
A2	18.731,17	10,00597	1,50090	11,50686	3,00179	13,00776	5,00298	15,00895
A3	19.127,94	10,21792	1,53269	11,75060	3,06538	13,28329	5,10896	15,32688
A4	19.468,09	10,39962	1,55994	11,95956	3,11989	13,51951	5,19981	15,59943
A5	19.870,47	10,61457	1,59219	12,20675	3,18437	13,79894	5,30728	15,92185
A6	20.217,13	10,79975	1,61996	12,41971	3,23992	14,03967	5,39987	16,19962
B1	19.536,91	10,43638	1,56546	12,00184	3,13092	13,56730	5,21819	15,65458
B2	19.861,76	10,60991	1,59149	12,20140	3,18297	13,79289	5,30496	15,91487
B3	20.652,45	11,03229	1,65484	12,68714	3,30969	14,34198	5,51615	16,54844
B4	20.955,27	11,19405	1,67911	12,87316	3,35822	14,55227	5,59703	16,79108
B5	21.309,07	11,38305	1,70746	13,09051	3,41492	14,79797	5,69153	17,07458
B6	21.687,36	11,58513	1,73777	13,32290	3,47554	15,06067	5,79256	17,37769
B7	22.520,59	12,03023	1,80453	13,83476	3,60907	15,63930	6,01511	18,04534
B8	23.018,93	12,29644	1,84447	14,14090	3,68893	15,98537	6,14822	18,44466
C1	22.039,41	11,77319	1,76598	13,53917	3,53196	15,30515	5,88659	17,65978
C2	22.565,03	12,05397	1,80810	13,86206	3,61619	15,67016	6,02698	18,08095
C3	23.193,97	12,38994	1,85849	14,24843	3,71698	16,10692	6,19497	18,58491
C4	23.926,62	12,78131	1,91720	14,69851	3,83439	16,61571	6,39066	19,17197
C5	24.811,80	13,25417	1,98813	15,24229	3,97625	17,23042	6,62708	19,88125
C6	25.505,13	13,62454	2,04368	15,66822	4,08736	17,71190	6,81227	20,43680
D1	23.980,09	12,80988	1,92148	14,73136	3,84296	16,65284	6,40494	19,21482
D2	25.155,05	13,43753	2,01563	15,45316	4,03126	17,46878	6,71876	20,15629
D3	27.572,85	14,72909	2,20936	16,93845	4,41873	19,14781	7,36454	22,09363
D4	28.750,45	15,35815	2,30372	17,66187	4,60744	19,96559	7,67907	23,03722
D5	30.034,01	16,04381	2,40657	18,45038	4,81314	20,85695	8,02190	24,06571
D6	32.108,74	17,15210	2,57282	19,72492	5,14563	22,29774	8,57605	25,72816
D7	33.733,74	18,02016	2,70302	20,72318	5,40605	23,42621	9,01008	27,03024

orario DIURNO dalle 6:00 alle 22:00 - giorno feriale, cioè dal LUNEDI' al SABATO (non festivo)

orario NOTTURNO dalle 22:01 alle 06:00 del giorno seguente

orario FESTIVO DOMENICA e giorni FESTIVI infrasettimanali



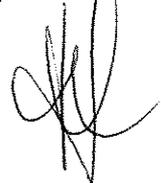


Tenuto conto dell'istituto della Banca delle Ore e delle domande da parte del dipendente di usufruire delle ore di lavoro straordinario prestate, debitamente autorizzato, come Riposo Compensativo, il riepilogo mensile delle ore di lavoro straordinario da liquidare deve essere reso disponibile ai dipendenti della struttura e trasmesso al competente ufficio del personale entro e non oltre il quinto giorno del mese successivo a quello cui si riferisce e deve riportare la contabilizzazione dell'impiego del budget assegnato complessivamente all'Area, debitamente certificato dal Dirigente dell'Area medesima, nonché i report della procedura di rilevazione automatizzata delle presenze, vidimati dagli stessi.

Le richieste di liquidazione dei compensi per lavoro straordinario, redatte secondo la modulistica messa a disposizione dal Servizio del Personale e allegata alla determina di costituzione e distribuzione del fondo per il lavoro straordinario di ciascun anno, dovranno essere indirizzate all'ufficio del personale preposto, cui è fatto assoluto divieto di procedere al pagamento di compensi accessori legati alla presenza se non documentati dagli elaborati della procedura.

SCHEMA DEL PROCEDIMENTO DI LIQUIDAZIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO

1. Richiesta del dipendente, debitamente autorizzato alla prestazione di lavoro straordinario, di opzione per il pagamento delle ore di lavoro straordinario o per la trasformazione delle stesse in ore di riposo compensativo gestione Banca delle Ore – “Modulo Opzione Banca Ore”.
2. Autorizzazione del Dirigente di Area, collaborato dai Responsabili dei Servizi, alla liquidazione dei compensi per il lavoro straordinario prestate dai propri dipendenti da trasmettere entro il quinto giorno del mese successivo alla prestazione – “Modulo Lavoro Straordinario - Distribuzione”.
3. Pagamento dei relativi compensi per il lavoro straordinario a cadenza trimestrale.





MODULO OPZIONE BANCA ORE

Il sottoscritto (cognome nome)
nato il (gg/mm/aaaa) / /
dipendente di questo Istituto con contratto di lavoro a tempo indeterminato,
con riferimento all'opzione BANCA ORE dichiara con decorrenza **01** / /
di voler optare:

<input type="checkbox"/>	Per il pagamento delle ore di lavoro supplementare/straordinario
<input type="checkbox"/>	Per la trasformazione delle ore di lavoro supplementare/straordinario in ore di riposo da accumularsi in apposita BANCA ORE

Sede, li / /

(FIRMA LEGGIBILE)

.....

NOTE IMPORTANTI SULLA BANCA

Cos'è la Banca Ore

E' un istituto contrattualmente previsto, che prevede la possibilità di accantonare le ore di straordinario e/o supplementari in un apposito contatore denominato appunto BANCA ORE, in sostituzione del relativo pagamento.

Come funziona

I lavoratori che hanno diritto al pagamento degli straordinari possono - entro la fine di ciascun mese - decidere se le ore di straordinario che verranno eventualmente lavorate nel mese successivo, dovranno essere accantonate in banca ore, oppure continuare ad essere pagate così come avviene attualmente. La possibilità di optare per la BANCA ORE o per il pagamento degli straordinari può essere richiesta solo a mese intero e non per frazioni di mese (o tutto il mese BANCA ORE o tutto il mese pagamento degli straordinari). Le ore accantonate in BANCA ORE potranno essere fruite dal singolo lavoratore secondo le modalità previste per la concessione di RIPOSO COMPENSATIVO da un minimo di 1 (una) ora all'intera giornata lavorativa. La decisione di avvalersi della BANCA ORE dovrà essere comunicata mediante la compilazione del presente modulo che dovrà essere consegnato personalmente al Servizio del Personale. Si precisa che la decisione di avvalersi della BANCA ORE potrà comunque essere revocata in qualsiasi momento, con effetto dal primo giorno del mese successivo alla consegna del presente modulo di opzione. In tal caso, le ore di lavoro straordinario torneranno ad essere pagate.



LAVORO STRAORDINARIO - DISTRIBUZIONE

ANNO 2019

FONDO LAVORO STRAORDINARIO DETERMINA N. € 12.000,00
del gg/mm/2019

AREA

Il Dirigente di Area

SERVIZIO

Il Responsabile di P.O.

BUDGET ASSEGNATO ALL'AREA

RICHIESTA DI LIQUIDAZIONE DI COMPENSI PER LAVORO STRAORDINARIO E/O SOLA MAGGIORAZIONE PER UTILIZZO RIPOSI COMPENSATIVI

AI DIRIGENTE DI AREA FINANZIARIA-AMMINISTRATIVA
AI RESPONSABILE DI P.O. - SERVIZIO DEL PERSONALE
c.p.c. AI DIRETTORE GENERALE

SEDE

OGGETTO: TRASMISSIONE RIEPILOGHI LAVORO STRAORDINARIO
AL DEL PERIODO DAL

STATO DEI LAVORI	numeri di ore concedibili	ORE di STRAORD. EFFETTUATE	ORE UTILIZZATE PER RIPOSO COMPENSATIVO	Maggioraz. Straord. da retribuire	ORE di STRAORD. da retribuire	Lavoro Straord. da retribuire
BANCA ORE	BANCA ORE			€ -		€ -
				€ -		€ -
				€ -		€ -
				€ -		€ -
				€ -		€ -
				€ -		€ -
				€ -		€ -
				€ -		€ -
				€ -		€ -

BUDGET ASSEGNATO € 0,00

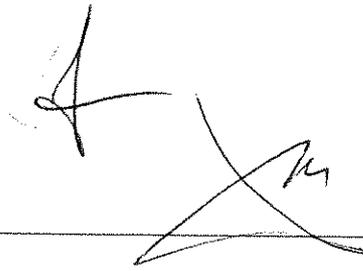
BUDGET UTILIZZATO

DISPONIBILITA'

IMPORTO DA LIQUIDARE € -

DISPONIBILITA' RESIDUA € 0,00





ALLEGATO A

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI
ai fini della performance nonché in relazione agli obblighi connessi alla valutazione dei risultati
(art. 13, D.P.C.M.-D.F.P del 28/11/2000 e art. 68, comma 2, lett. a e b, CCNL 21/05/2018)

Cognome Nome _____

nato a _____ il _____

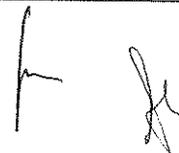
Area _____ Servizio _____

Cat. Giur. _____ Liv. Ec. _____

Il Dirigente valuta il dipendente, per l'anno _____ : Dal _____ Al _____

Elementi Organizzativi [art. 8 D.Lgs. 150/2009]	Indici	Grav. Insuff.	Insufficiente	Sufficiente	Adeguato	Buono	Optimo
		0	1	2	3	4	5
	Punti	0	1	2	3	4	5
1. Precisione e qualità delle prestazioni svolte	Diligenza & Attitudine						
	Competenze dimostrate						
	Qualità & crescita formativa						
	Puntualità & Precisione						
2. Adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti organizzativi	Valutazione di situazioni nuove						
	Partecipazione attiva e continua						
	Opera con flessibilità						
	Gestisce situazioni di crisi						
3. Orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici (solo cat. C e D)	Valuta i bisogni degli utenti						
	Orientamento all'utente						
	Dedizione all'attività lavorativa						
	Collaborazione & Team Working						
4. Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali (solo cat. C e D)	Sa organizzare il proprio tempo						
	Sa sfruttare le risorse						
	Razionalizza le procedure						
	Spirito d'iniziativa & proposte migliorative						
Totali							
Totale complessivo							
Indice Comportamento Organizzativo (Tot./40 o 80)							








<i>Elementi individuali</i> [art. 5 D.Lgs. 150/2009]		<i>Punti</i>					
		0	1	2	3	4	5
1	Modalità di svolgimento dell'attività d'ufficio						
2	Qualità dei servizi prestati						
3	Quantità del lavoro dedicata al raggiungimento degli obiettivi						
4	Semplificazione e celerità delle procedure						
5	Osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure						
6	Sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni & Problem Solving						
Totali							
Totale complessivo							
Indice apporto individuale (Tot. /30)							

Riepilogo

Indice comportamento organizzativo	
Indice apporto individuale	
Totale Indici	

Decurtazione a consuntivo dovuta alle assenze disciplinate dall'art. 71, D.Lgs. 112/2008²

N° giorni di assenza	
riduzione %	

Totale Punteggio risultante	
------------------------------------	--

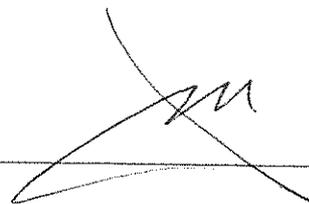
Data

Firma del valutato per accettazione

Firma del valutatore Dirigente di Area

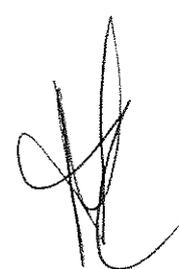
² Le assenze dal servizio: art. 5 del CCNL 31/07/2009 ai fini della produttività "in caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività".

Art. 71, c. 5, D.Lgs. 112/2008: Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.



Note esplicative:

1. Oggetto di valutazione è l'attività prestata dal dipendente.
2. La scheda di valutazione verrà utilizzata per:
 - a) Progressioni orizzontali/progressioni verticali;
 - b) La valutazione di sufficienza si raggiunge con un minimo di 36 punti per le cat. A e B e un minimo di 61 punti per le cat. C e D





ALLEGATO B

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ai fini della performance nonché in relazione agli obblighi connessi alla valutazione dei risultati
(art. 13, D.P.C.M.-D.F.P del 28/11/2000 e artt. 13, 14 e 15, CCNL 21/05/2018)

Cognome Nome _____

nato a _____ il _____

Area _____ Servizio _____

Cat. Giur. _____ Liv. Ec. _____

Il Dirigente valuta il dipendente, per l'anno _____ :

Periodo di valutazione: Dal _____ Al _____

Elementi Organizzativi [art. 8 D.Lgs. 150/2009]	Indici	Grav. Insuff.	Insufficiente	Sufficiente	Adeguato	Buono	Ottimo	
		0	1	2	3	4	5	
	Punti							
1.	Gestione del lavoro di squadra/guida del gruppo							
2.	Capacità di facilitare le comunicazioni interne al gruppo/all'organizzazione							
3.	Propensione all'innovazione ed al raggiungimento di una maggiore efficienza organizzativa							
4.	Capacità di gestire adeguatamente gli orari, i permessi e le ferie dei collaboratori							
5.	Attenzione nel differenziare le attitudini dei propri collaboratori sfruttandone le potenzialità e migliorandone le capacità							
6.	Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali							
	Totali							
Totale complessivo								
Indice Comportamento Organizzativo (Tot./30)								

Elementi individuali: RISULTATI [art. 5 D.Lgs. 150/2009]	Grav. Insuff.	Insufficiente	Sufficiente	Adeguato	Buono	Ottimo



Cognome Nome _____

nato a _____ il _____

Area _____ Servizio _____

Cat. Giur. _____ Liv. Ec. _____

Il Dirigente valuta il dipendente, per l'anno _____ :

➤ **TITOLI DI STUDIO**

Il titolo di studio superiore assorbe quello inferiore e si valuta un solo titolo per ciascuna tipologia

- Diploma di scuola secondaria di 1° grado punti 10
- Diploma triennale (diploma di qualifica) punti 12
- Diploma di maturità punti 14
- Laurea triennale punti 16
- Diploma di laurea /laurea specialistica punti 20

➤ **CORSI DI FORMAZIONE**

fino ad un massimo di 30 punti sono attribuiti in relazione a corsi di aggiornamento professionale che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente prendendo in esame gli ultimi 5 anni. A tal fine viene attribuito un punteggio pari a 5 punti per ogni corso di formazione o di aggiornamento professionale di durata pari o superiore ad una giornata lavorativa.

Denominazione del corso	Data del corso	punti

Alla presente si allega Curriculum Vitae del dipendente.

Data _____

Firma del valutato per accettazione

Firma del valutatore Dirigente di Area





Punti	Da	0	11	21	41	51	61
	A	10	20	40	50	60	70
Grado di raggiungimento degli obiettivi fissati nel piano della performance o in altri strumenti programmatici							
Indice apporto individuale (Tot. /70)							

Riepilogo

Indice comportamento organizzativo	
Indice apporto individuale: Risultati	
Totale Indici	

Decurtazione a consuntivo dovuta alle assenze disciplinate dall'art. 71, comma 5, D.Lgs. 112/2008³

N° giorni di assenza	
riduzione %	

Totale Punteggio risultante	
------------------------------------	--

Data

Firma del valutato
per accettazione

Firma del valutatore
Il Dirigente

Note esplicative:

1. Oggetto di valutazione è l'attività prestata dal dipendente.
2. La scheda di valutazione verrà utilizzata per:
 - a) Progressioni orizzontali/progressioni verticali;
 - b) La valutazione di sufficienza si raggiunge con un minimo di 61 punti.

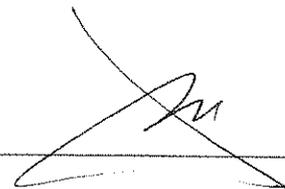
ALLEGATO C

SCHEDA DI VALUTAZIONE IN CASO DI PAREGGIO IN GRADUATORIA AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA

³ Le assenze dal servizio: art. 5 del CCNL 31/07/2009 ai fini della produttività "in caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività".

Art. 71, c. 5, D.Lgs. 112/2008: Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.





ALLEGATO D
SCHEMA DI ATTRIBUZIONE ECONOMICA DELLA PERFORMANCE

DIPENDENTE _____

PERIODO VALUTATO _____

PROGETTO VALUTATO _____

Budget assegnato al dipendente: € _____

Cat. A e B

A	B	C	D	E	F		
Punteggio scheda di valutazione	Minimi & massimi punteggio	Minimi & massimi valutazione %	Valutazione e attribuita %	Parametro [CCDI Art. 51]	N° giorni assenza Art. 51	Riduzione 0,38% per ciascun giorno	RISULTATO FINALE Budget * (B*C)-E
	0-35	0%					
	36-45	1%-40%					
	46-55	41%-70%					
	56-70	71%-100%					

Esempio

56-70	100%	0,75	2	0,76%	74,24%
-------	------	------	---	-------	--------

Cat. C e D

A	B	C	D	E	F		
Punteggio scheda di valutazione	Minimi & massimi punteggi	Minimi & massimi valutazione %	Valutazione attribuita %	Parametro [CCDI Art. 51]	N° giorni assenza [CCDI Art. 51]	Riduzione 0,38% per ciascun giorno	RISULTATO FINALE Budget * (B*C)-E
	0-60	0%					
	61-70	1%-40%					
	71-80	41%-70%					
	81-110	71%-100%					

Esempio

81-110	100%	0,75	2	0,76%	74,24%
--------	------	------	---	-------	--------



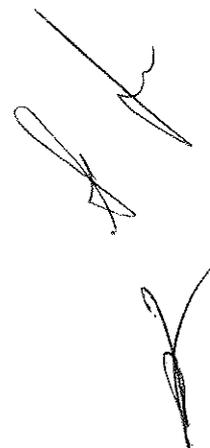
ALLEGATO D-bis
SCHEMA DI ATTRIBUZIONE ECONOMICA DELLA PERFORMANCE PER LE P.O.

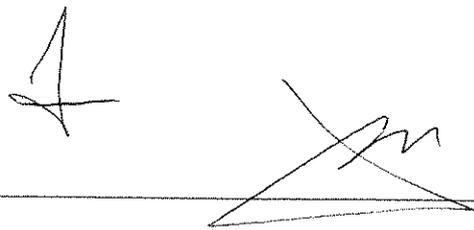
DIPENDENTE titolare di P.O. o A.P. _____

PERIODO VALUTATO _____

Budget assegnato: € _____

A				B	C
Punteggio attribuito scheda di valutazione	Minimi & massimi punteggio	Minimi & massimi valutazione in %	Valutazione attribuita %	Misura dell'importo	RISULTATO FINALE
	0-60	0%			
	61-80	1%-50%			
	81-100	51%-100%			





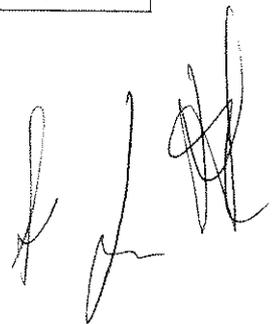
ALLEGATO E

CRITERI DI MISURAZIONE DELL'INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO
(art. 70-bis, CCNL 21/05/2018)

art. 70-bis, comma 3, lett. a	INCIDENZA	ATTUAZIONE		
valutazione dell'incidenza della prestazione nella giornata lavorativa		DISAGIO	MAN.VAL.	RISCHIO
RISCHIO	4	0	0	2
DISAGIO	3	2	0	0
MANEGGIO VALORI	3	0	3	0
TOTALE incidenza	10	2	3	2
art. 70-bis, comma 3, lett. b	COMPARAZIONE ESTERNA	ATTUAZIONE		
valutazione di impatto dell'ENTE rispetto alle proprie caratteristiche		DISAGIO	MAN.VAL.	RISCHIO
FATTORE ELEVATO	1,1			
FATTORE NEUTRO	1,0	1,0	1,0	1,0
FATTORE RIDOTTO	0,9			
TOTALE impatto Ente		1,0	1,0	1,0
art. 70-bis, comma 3, lett. b	COMPARAZIONE ESTERNA	ATTUAZIONE		
valutazione di impatto del SERVIZIO rispetto alle proprie attività		DISAGIO	MAN.VAL.	RISCHIO
SERVIZIO STAFF & AFFARI GENERALI	0,600	0,600		0,600
SERVIZIO CONTRATTI + ACQUISIZIONE BENI & SERVIZI	0,400			
SERVIZIO U.R.P.	0,400			
SERVIZIO FINANZ. NAZ. & EUROPEI - SOCIAL HOUSING	0,400			
SERVIZIO MANUT. & RECUP. EDIL. 1 - CT SUD & CALATINO	0,900			
SERVIZIO MANUT. & RECUP. EDIL. 2 - CT NORD & PEDIM.	0,900			
SERVIZIO GESTIONE TECNICA DEL PATRIMONIO	0,400			
SERVIZIO INQUILINATO ALLOGGI	0,400			
SERVIZIO MOROSITA'	0,400			
SERVIZIO CONDOMINI & CESSIONE IMMOBILI	0,400			
SERVIZIO BILANCI & CONTABILITA'	0,400			
SERVIZIO ECONOMATO & TESORERIA	0,750		0,750	
TOTALE impatto Servizio		0,600	0,750	0,600

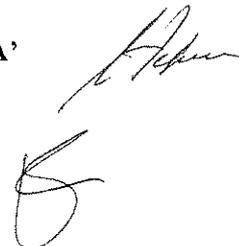
ESEMPIO DI APPLICAZIONE:

- ex Indennità di Disagio art. 17 comma 2, lett. e) del CCNL del 01.04.1999
2 * 1 * 0,60 = 1,20 € / gg
- ex Indennità di Maneggio Valori art. 36 del CCNL del 14.09.2000:
3 * 1 * 0,75 = 2,25 € / gg
- ex Indennità di Rischio art. 37 del CCNL del 14.09.2000:
2 * 1 * 0,60 = 1,20 € / gg



ALLEGATO F

PESATURE SPECIFICHE RESPONSABILITA'

<i>Parametro accesso</i>	PUNTI valore	PUNTI descrizione	Punti minimi/massimi	PESATURA	
4. <i>Grado di competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere</i>	10	Elevato	3/10		
	6	Medio			
	3	basso			
5. <i>Responsabilità nella gestione delle relazioni interne</i> e) <i>Con i superiori/amministratori</i>	6	Elevato	2/12		
	4	Medio			
	2	Basso			
	0	Nullo			
	f) <i>Con i colleghi/collaboratori</i>	6			Elevato
		4			Medio
		2			Basso
		0			Nullo
6. <i>Responsabilità nella gestione delle relazioni esterne</i> g) <i>Con la cittadinanza</i>	6	Elevato	2/12		
	4	Medio			
	2	Basso			
	0	Nullo			
	h) <i>Con gli organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici, ecc.</i>	6			Elevato
		4			Medio
		2			Basso
		0			Nullo
5. <i>Coordinamento di risorse umane</i>	4	Elevato	1/4		
	2	Medio			
	1	Basso			
9. <i>Collaborazione nella gestione risorse finanziarie e/o strumentali</i>	4	Elevato	1/4		
	2	Medio			
	1	Basso			
10. <i>Svolgimento in autonomia dei processi lavorativi</i>	4	Elevato	1/4		
	2	Medio			
	1	Basso			
11. <i>Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati</i>	4	Elevato	1/4		
	2	Medio			
	1	Basso			
12. <i>Adattamento alle dinamiche interne ed esterne</i>	4	Elevato	1/4		
	2	Medio			
	1	Basso			
TOTALE			12/54		

Il compenso attribuibile varia da € 0,00 a € 3.000,00 ed ogni punto di differenza tra 12 e 54 è quantificato in € 71,42



Istituto Autonomo Case Popolari

N.B. AGGIORNATO AL CCNL 2016-18

A) RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE PER L'ANNO	2019	2018
---	-------------	-------------

TOTALE FONDO DA DESTINARE € 540.097,25 € 530.443,85

4	DESTINAZIONE STORICA & VINCOLATA
---	---

N. COD.	RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI CONTRATTO DECENTRATO	IMPORTI CONTRATTO DECENTRATO
4.1	art. 33, CCNL 22/01/2004	Indennità di Comparto dal 01.01.2003	€ 4.732,08	€ 4.911,60
		Indennità di Comparto dal 31.12.2003	€ 23.256,48	€ 24.137,88
4.2	art. 17, c. 2, lett. b) CCNL 01/04/1999	(*) Progressioni Orizzontali storico [fino alla PEO 2018]	€ 89.167,99	€ 70.204,46
		LED storico+ Ass.ad Pers.	€ 1.541,41	€ 1.683,47
		Nuove Progressioni Orizzontali - PEO 2019 (previsione)	€ 11.000,00	€ 25.400,00
4.3	art. 32, c. 9 CCNL 22/01/04 - I.Q.E.	Indennità di € 64,56 annue lorde di cui all'art. 4, c. 3 CCNL 16/07/1996	€ 1.032,96	€ 1.032,96
4.4	art. 17, c. 2, lett. c) CCNL 01/04/1999	(**) Retribuzione di ex Alta Professionalità (in Enti con Dirigenti) di cui finanziati dalla parte stabile [art. 32, c. 7, CCNL 22.01.04]		€ 28.000,00
		Retribuzione di Posizione Posiz. Org. (in Enti con dirigenti) - contrattate dal C.I. annuale di riferimento - congelato all'anno 2017	€ 181.600,00	€ 154.800,00
N.B.	a decorrere dal 2018 le somme del p.to 4.4 sono a carico del Bilancio e NON del Fondo			
4	TOTALE DESTINAZIONE STORICA & VINCOLATA		€ 130.730,92	€ 127.370,37

FONDO RESIDUO PER LE RIMANENTI DESTINAZIONI	€ 409.366,33
---	--------------

[*] Progressioni Orizzontali storico [fino alla PEO 2017] Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo (nel caso specifico il valore differenziale del sul capitolo degli stipendi)

[**] DESTINAZIONE INCARICHI DI PO & AP A CARICO DEL BILANCIO [Art. 67, comma 7, CCNL 18] non vengono sommate nella destinazioni a carico del Fondo dal 2018, sono inseriti a scopo conoscitivo.

(**) Valorizzazione delle alte professionalità [ccnl 22/01/2004]	
art. 32, C. 7 - La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell' art. 10 (alte professionalità)	
MONTE SALARI 2001	€ 2.074.129,03
QUOTA DA DESTINARE SUL FONDO PER LE A.P.	
DIFFERENZA A CARICO DEL FONDO	
ART. 10, c. 4 - 4 L'importo della retribuzione di posizione relativa agli incarichi di cui ai commi 1 e 2 varia da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di risultato connessa ai predetti incarichi può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento. La retribuzione corrisposta previa valutazione dei soggetti competenti sulla base dei risultati certificati dal servizio di controllo interno o dal nucleo di valutazione, secondo	
ART. 10, c. 5 - Le risorse previste dall'art. 32, comma 7, integrano quelle già disponibili negli enti per la retribuzione di posizione e di risultato e sono espresse remunerazione degli incarichi disciplinati dal presente articolo.	

Istituto Autonomo Case Popolari
N.B. AGGIORNATO AL CCNL 2016-18

B) RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE PER L'ANNO	2019
---	-------------

TOTALE FONDO DA DESTINARE € 409.366,33

5 DESTINAZIONE VINCOLATA PER ESPLETAMENTO SERVIZI

N. COD.	RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI CONTRATTO DECENTRATO	dettaglio
5.1	art. 70-bis, CCNL 21/05/2018	INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO. [contrattate dal C.I. ann. di rifer.]	€ 2.250,00	min: € 1,00/die max: € 10,00/die
5.2	art. 70-quinquies, CCNL 21/05/2018	archivisti informatici & addetti URP	€ 1.750,00	MAX ANNUO € 350,00 c.a.
5.3	art. 70-quinquies, CCNL 21/05/2018	Indennità Specifiche Responsabilità [contrattate dal C.I. annuale di riferimento]	€ 75.000,00	MAX ANNUO € 3.000,00 c.a.
5	TOTALE DESTINAZIONE VINCOLATA PER ESPLETAMENTO SERVIZI		€ 79.000,00	€ -
4+5	TOTALE DESTINAZIONE VINCOLATA [STORICA & PER SERVIZI]		€ 372.850,54	€ -
FONDO RESIDUO PER LE RIMANENTI DESTINAZIONI			€ 330.366,33	

Istituto Autonomo Case Popolari
N.B. AGGIORNATO AL CCNL 2016-18

C) RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE PER L'ANNO	2019	2018
---	-------------	-------------

6	DESTINAZIONE PER FINALITA' VALUTABILI
----------	--

TOTALE FONDO COSTITUITO	€	540.097,25	€	530.443,85
DESTINAZIONE STORICA & VINCOLATA	€	130.730,92	€	127.370,37
DESTINAZIONE VINCOLATA PER ESPLETAMENTO SERVIZI	€	79.000,00	€	76.600,00

DIFFERENZA DA RIPARTIRE - FONDO EROGABILE			€ 330.366,33	€ 326.473,48
N. COD.	RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI CONTRATTO DECENTRATO	IMPORTI CONTRATTO DECENTRATO
6.1	art. 17, c. 2, lett. a) CCNL 01/04/1999	Compensi Performance	€ 246.366,33	€ 252.473,48
6.2	art. 17, c. 2, lett. c) CCNL 01/04/1999	(**) Retribuzione di Risultato [stima max. 30%] di ex- Alta Professionalità (in Enti con Dirigenti)		€ 8.400,00
		(**) Retribuzione Risultato [25%] Posiz.Org. (in Enti con dirigenti) - contrattate dal C.I. annuale di riferimento	€ 46.800,00	€ 38.700,00
		tot. Risorse destinate alle P.O. (Posizione + Risultato)	€ 228.400,00	
		ART. 15, C. 4, ccnl 21/05/18 (min. 15% destinato al Risultato)	€ 34.260,00	
N.B.	<i>a decorrere dal 2018 le somme del p.to 6.2 sono a carico del Bilancio e NON del Fondo</i>			
6.3	art. 17, c. 2, lett. g) CCNL 01/04/1999	Incentivi previsti da disposizioni di Legge - entrate c/terzi o utenza tra cui comensi censimento ISTAT		
		Incentivi previsti da disposizioni di Legge - compensi tecnici, D.Lgs. 50/2016	€ 34.000,00	€ 34.000,00
		Incentivi previsti da disposizioni di Legge - compensi Avvocature interne per sentenze favorevoli all'Ente art. 27 CCNL 14/09/2000	€ 50.000,00	€ 40.000,00
		Incentivi previsti da disposizioni di Legge - incentivi compensi recupero evasione ICI art. 59, c. 1, lett. p) del D.Lgs. 446/1997		
		Incentivi previsti da disposizioni di Legge - altri, tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, c. 40, D.L. 269/2003		
6.4	TOTALE DESTINAZIONE VINCOLATA PER FINALITA' VALUTABILI		€ 330.366,33	€ 373.573,48

[**] DESTINAZIONE INCARICHI DI PO & AP A CARICO DEL BILANCIO [Art. 67, comma 7, CCNL 18] non vengono sommate nelle destinazioni a carico del Fondo dal 2018, sono inseriti a scopo conoscitivo.

