COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

INTESA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE - TRIENNIO 2019 - 2021 –

In data 23 dicembre 2019 tra la Delegazione Trattante di parte pubblica composta da:
- Bassani dott.sa Manuela – Presidente
- Baratto dott.ssa Cristina – componente

la delegazione sindacale composta da:
- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:
- Amianti Matteo – R.S.U.
- Balliana Nadia – R.S.U
- Casagrande Cecilia – R.S.U.
- Merotto Sara – R.S.U. ASSENTE

le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
- Roberto Meneghello – rappresentante OO.SS. territoriali (U.I.L.)
- Lopin Alberto - rappresentante O.SS. territoriali (C.G.I.L.) ASSENTE

Premesso che:

- in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto "Funzioni Locali", per il triennio 2016-2018, con efficacia dalla data di sottoscrizione, fatta salva diversa prescrizione del contratto medesimo;
- l'art. 7, comma 4 del contratto su citato disciplina le 24 materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art. 8 definisce i tempi e le procedure per la stipula del contratto collettivo integrativo, precisando che l'integrativo ha una durata triennale, fatta salva la possibilità di negoziare con cadenza annuale "i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo" di cui alla lett. a), comma 4, dell'art. 7;
- gli artt. 67 e 68 disciplinano rispettivamente la costituzione del "Fondo risorse decentrate" e l'utilizzo dello stesso;
- l'art. 71 prevede la sostituzione integrale delle discipline in materia di fondi regolate dai precedenti contratti collettivi integrativi nazionali, fatte salve le disposizioni espressamente richiamate nello stesso contratto.

Preso atto che

- in data 19.12.2019 è stata sottoscritta dalle parti la pre-intesa sull'ipotesi di accordo per il;
- in data 20.12.2019 è pervenuto il parere positivo sullo schema del nuovo contratto sindacale, abrogante il precedente stipulato in data 08.02.2017 e s.m.i., da parte del Revisore Unico del Comune di Farra di Soligo;
- con deliberazione n.114 del 20.12.2019 la Giunta Comunale ha autorizzato i componenti della delegazione di parte pubblica il Segretario Comunale dott.ssa Bassani Manuela e la Responsabile del Servizio Economico Finanziario dott.ssa Baratto Cristina, a sottoscriverlo;

stipulano l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il Comune di Farra di Soligo per il triennio 2019 – 2021

Letto, confermato e sottoscritto.

Farra di Soligo 23.12.2019

Parte pubblica:

- Bassani Manuela – Segretario comunale – Presidente

- Baratto Cristina – Responsabile Area Finanziaria-Contabile – componente

OO.SS. – RSU:

- Meneghello Roberto	UIL-FPL	
- Casagrande Cecilia	RSU	
- Balliana Nadia	RSU	
- Merotto Sara	RSU	
- Amianti Matteo	RSU	

COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI 5

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI 5
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria 5
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto 5
Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati 5
CAPO II - RELAZIONI SINDACALI 5
Art. 4 - Obiettivi e strumenti 6
Art. 5 - Assemblee sindacali 6
Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali 6

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE 8

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA' 8
Art. 7 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate 8
Art. 8 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate 8
CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE 8
Art. 9 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie 8
Art. 10 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Organizzativa 9
Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Individuale 10
CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 11
Art. 12 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018 11
CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE 12
Art. 13 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche 12
CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO 13
Art. 14 - Principi generali 13
Art. 15 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro 14
Art. 16 - Indennità di servizio esterno 15
Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità 15
Art. 18 - Indennità di funzione 17
Art. 19 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge 17
Art. 20 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo 17
Art. 21 - Indennità di reperibilità 18

TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE 19

Art. 22 - Elevazione limiti in materia di turni 19
Art. 23 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro 19
Art. 24 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale 19
Art. 25 - Criteri per la flessibilità d'orario 20
Art. 26 - Orario multiperiodale 20
Art. 27 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio 20
Art. 28 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario 20
Art. 29 - Riflessi delle innovazioni tecnologiche 21
Art. 30 - Turni di lavoro notturni 21

.....

Allegato 1: Tabella indennità condizioni di lavoro 22
Allegato 2: Tabella per l'attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche Responsabilità 23

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal primo giorno del mese successivo alla data sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, fatte salve eventuali modifiche stipulate dalle parti e salvo altresì il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Salvo non sia diversamente indicato, nel testo del presente contratto i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21 maggio 2018.

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale , di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. La parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.
3. Ricevuta la richiesta, le parti si incontrano entro 30 giorni dalla ricezione e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo di interpretazione sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Obiettivi e strumenti (art. 3 CCNL)

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
   - partecipazione;
   - contrattazione integrativa (anche territoriale).
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta in:
   - informazione;
   - confronto;
4. Le materie oggetto di relazioni sindacali sono elencate analiticamente nel CCNL del 21.05.18, agli articoli da 4 a 10, ai quali si rimanda integralmente.
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
6. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, in tal caso gli incontri vengono svolti durante il normale orario di lavoro.

Art. 5 - Assemblee sindacali (art. 56 CCNL 14.9.2000)

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite, giustificate secondo il sistema della rilevazione delle assenze presente nell'Ente.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicati all'Ufficio Personale almeno con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. 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.
4. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente.
5. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea, nei limiti di mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle OO.SS. di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL, dotando le prime di un apposito indirizzo di posta elettronica aziendale.
2. L'amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
3. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 04.12.17.
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e-mail con un congruo anticipo (di norma almeno tre giorni) all'Ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.
5. I dipendenti individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la struttura di assegnazione in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 7 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 67 CCNL)

1. La determinazione annuale del fondo risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'amministrazione, che lo costituisce secondo quanto previsto dall'art. 67 del CCNL del 21.05.2018.
2. Le risorse variabili rese disponibili dall'amministrazione, non possono in alcun modo essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e certezza e carattere di ripetibilità
3. Secondo quanto previsto dall'art.67, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio dell'ente Nel caso l'ente intendesse aumentare l'ammontare delle risorse da destinare alle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura, etc.) è necessario l'accordo con le parti sindacali, in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo nel tetto dell'anno 2016 (art.7 comma 4 lett u).

Art. 8 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
    a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
    b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale
    c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
    d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
    e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL
    f. indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quater del CCNL
    g. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL
    h. compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL
    i. progressioni economiche.
2. Qualora nel fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e dell'art. 7 del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30 % alla performance individuale.
3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 9 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 10 secondo i seguenti criteri:
   a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
   b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
   c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
   d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
   e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 30 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
   f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 70% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
   a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
   b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
   c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
   d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
   e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 10 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa
(art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria A l'indice è pari a 1,00, per la B a 1,15 per la C a 1,30 e per la D a 1,45.

2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni nel corso dell'anno.
3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni lavorativi, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
4. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.
5. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
   a. congedo ordinario;
   b. permessi sostitutivi delle festività soppresse;
   c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
   d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
   e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
   f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
   g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
   h. congedi per le donne vittime di violenze;
   i. permessi sindacali retribuiti;
   j. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)
6. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
7. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
8. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1 e 4 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale

Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale
(art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun Responsabile di area e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale nonché l'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria A l'indice è pari a 1,00, per la B a 1,15, per la C a 1,30 e per la D a 1,45.
4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo, determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni lavorativi, nel corso dell'anno.
5. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni lavorativi, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
6. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni. Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto ai commi da 4 a 6 dell'articolo precedente.
7. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3 e 6 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
8. Al 15% dei dipendenti, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente le valutazioni più elevate va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale.
9. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale, valutato positivamente con punteggio di almeno 18/30, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.
10. In caso di parità di punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri:
    a) superiore valutazione media nel triennio;
    b) maggiore anzianità di servizio nell'ente;
    c) maggiore età anagrafica.

CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 12 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla

erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.

2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'Ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione.
4. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, secondo quanto previsto dall'art.8, comma 4 del Regolamento comunale di disciplina delle posizioni organizzative. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'Ente.
5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta di una somma percentuale in base ai seguenti scaglioni:
    - retribuzione di risultato ridotta del 5% per importi annui percepiti, a titolo di compenso accessorio per specifiche disposizioni di legge, fino a 5.000,00;
    - retribuzione di risultato ridotta del 10% per importi annui percepiti, a titolo di compenso accessorio per specifiche disposizioni di legge, fino a 7.000,00,
    - retribuzione di risultato ridotta del 20% per importi annui percepiti, a titolo di compenso accessorio per specifiche disposizioni di legge, fino a 10.000,00.

    La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di posizione organizzativa.

CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 13 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, comunque in misura non superiore, in ciascun anno di riferimento, al 30% dei dipendenti dell'Ente.
2. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.

3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
4. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l'Ente.
5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria: A, B, C, D.
   L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, come segue:
   incidenza della valutazione: 80%
   incidenza esperienza maturata: 20%.
   Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo di permanenza sulla precedente posizione economica acquisita. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 0,05 per ogni anno di permanenza nella posizione economica, per un massimo di 10 anni.
6. Qualora il concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'Ente da meno di un triennio, il Responsabile dell'unità organizzativa presso la quale il dipendente presta servizio procederà a redigere la scheda di valutazione della annualità mancante, acquisendo specifica relazione dall'ente di provenienza, con le modalità di cui al comma successivo.
7. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo, concordando con l'ente utilizzatore l'acquisizione degli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e di ogni altro presupposto legittimante.
8. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'Ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.
9. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie .

CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 14 - Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio -e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di area.

3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di area, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 15 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta negli importi indicati nella tabella costituente allegato n. 1 al presente CCI determinata nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo al trimestre di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di area.
4. La disciplina del presente articolo trova applicazione con decorrenza dal mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente contratto integrativo. Fino a tale data rimane in vigore la disciplina previgente.
5. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:
   a) Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute: si indicano, a titolo meramente esemplificativo, le seguenti fattispecie: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici. L'esposizione a rischi deve essere intensa, sistematica e continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
   b) Disagiate: Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale,

ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere, secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

c) *Implicanti il maneggio valori:* l'indennità compete, oltre all'economo, ai soli dipendenti formalmente nominati "agenti contabili". L'indennità è calcolata e liquidata annualmente, all'inizio dell'anno successivo a quello di riferimento, previa attestazione del Responsabile dell'Area Economico Finanziaria.
Al personale sopra individuato viene attribuita l'indennità per maneggio valori qualora la media mensile di valori di cassa maneggiati sia superiore ad euro 7.500,00.

Art. 16 - Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinquies CCNL)

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete l'indennità giornaliera di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 nell'importo di euro 1,00 .
2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per due terzi del debito orario giornaliero (orario definito per il giorno considerato).
3. L'erogazione dell'indennità, commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, avviene entro il mese successivo al trimestre di maturazione del diritto, sulla base di specifica attestazione del competente Responsabile di area che dovrà indicare le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno ai sensi del precedente comma 2. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
4. La disciplina del presente articolo trova applicazione con decorrenza dal mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente contratto integrativo.

Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, comma 1, CCNL)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera f) e art. 70 quinquies comma 1, del CCNL 21.05.2018, l'Ente individua le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dei degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
2. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità deve avere forma scritta, essere adeguatamente motivato ed avere la durata massima di un anno, coincidente con l'anno solare.
3. In sede di contrattazione integrativa annuale le parti individuano l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche

responsabilità. La conferenza dei Responsabili di Area provvede al riparto delle somme tra le varie aree, sulla base delle unità di personale interessate.

4. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di Ente.
5. Le fattispecie alle quali i Responsabili di area dovranno fare riferimento ai fini dell'individuazione elle suddette posizioni di lavoro, sono le seguenti:
   a) **Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**
      i. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
      ii. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
      iii. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza;
   b) **Responsabilità gestionale, che comprende**
      i. Responsabilità di procedimenti di spesa
      ii. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
      iii. Responsabilità di realizzazione piani di attività;
   c) **Responsabilità professionale, che comprende:**
      i. Responsabilità di processo
      ii. Responsabilità di sistemi relazionali complessi
      iii. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO

2. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di 500,00 euro ad un massimo di 3.000,00 euro, è determinato dal competente Responsabile applicando i criteri di cui alla scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" (all. n. 2) ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.
3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.
4. L'indennità di cui al presente articolo è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato, dove per mese di servizio prestato si intende quello lavorato per almeno 15 giorni.
5. Nell'Ente sono individuate le seguenti specifiche responsabilità cui compete l'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL:
   - Ufficiali di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale, con tre deleghe complete, euro 350,00
   - Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe ed Elettorale, con due deleghe complete, euro 300,00

- Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con una delega completa e una o più deleghe parziali, euro 250,00
- Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe con una delega completa, euro 150,00
- Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe con più deleghe parziali, euro 100,00;

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore. Non competono ai titolari di posizione organizzativa che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
7. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto con il quale viene altresì determinato il valore dell'indennità in oggetto.
8. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
9. La disciplina del presente articolo trova applicazione con decorrenza dal mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente contratto integrativo. Fino a tale data rimane in vigore la disciplina previgente.

Art. 18 - Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 56 sexies CCNL)

1. Al personale della polizia locale inquadrato in categoria D, non incaricato di posizione organizzativa, che svolge funzioni di coordinamento sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, è riconosciuta l'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies del CCNL.
2. Per quanto riguarda le modalità di calcolo e di erogazione si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 17 del presente CCDI in merito all'analoga indennità per specifiche responsabilità.
3. La disciplina del presente articolo trova applicazione con decorrenza dal mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente contratto integrativo. Fino a tale data rimane in vigore la disciplina previgente.

Art. 19 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL)

1. I dipendenti cui si applica il presente CCI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.

Art. 20 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL)

1. Non essendovi disponibilità già stanziate dall'Ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

Art. 21 - Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL)

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento, nei servizi individuati dall'Ente, ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. Nel caso lo richiedano particolari esigenze organizzative o per l'ampliamento dei servizi o in situazioni di carenza di personale da porre in rotazione nei turni di reperibilità, è possibile aumentare fino a 8 il numero delle volte in cui il singolo dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese.
3. Nel caso di cui al comma precedente, e limitatamente ai turni di reperibilità eccedenti il numero di 6 nel corso dello stesso mese, l'indennità base di reperibilità è elevata ad euro 13,00.
4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di area.

TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 22 - Elevazione limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l), e art. 23, commi 2 e 4, CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni né l'esigenza di aumentare il limite dei turni notturni effettuabili nel mese.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 23 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
3. 2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
4. 3. L'Amministrazione si impegna a stanziare, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, risorse finanziarie comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
5. 4. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tuti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
6. 5. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 24 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL)

1. Tenuto conto dell'attuale utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale da parte dei dipendenti dell'Ente nonché dei limiti normativi che impediscono assunzioni a copertura dei posti di lavoro eventualmente trasformati, con conseguenti riflessi negativi sull'organizzazione, le parti concordano di elevare il contingente di rapporti di lavoro a tempo parziale del 10%, ferma restando la facoltà dell'Amministrazione di

concedere ogni singola trasformazione anche nel rispetto delle vigenti disposizioni normative.

Art. 25 - Criteri per la flessibilità d'orario (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL)

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario base.
2. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato nell'ambito del mese in cui è maturato.
3. Al personale che esprima particolari esigenze, adeguatamente documentate, può essere concessa, compatibilmente con le esigenze di servizio, la modifica temporanea dell'orario di lavoro, consistente in una diversa articolazione dell'orario rispetto a quello previsto per il servizio di appartenenza, fermo restando l'obbligo di effettuare le pause. A titolo esemplificativo si elencano le fattispecie che possono dar luogo alla concessione della predetta deroga:
    a. assistenza a familiari ospedalizzati;
    b. assistenza a figli minori in età scolare (intendendosi la scuola dell'obbligo);
    c. assistenza a congiunti portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992.
4. Per i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente, la flessibilità potrà essere oggetto di valutazione specifica da parte dei Responsabili di area.

Art. 26 - Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 25, comma 2 CCNL)

1. Premesso che le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 25 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario, si conviene che allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 27 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 22, comma 2 CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 28 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 38 CCNL del 14.09.2000)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.

2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 29 - Riflessi delle innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

1. Data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di confronto in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 30 - Turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 23, comma 8, CCNL)

1. Le parti concordano che alo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 27, comma 4, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa - a richiesta - essere escluso dall'effettuazione di turno notturni.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Allegato n. 1

Tabella indennità condizioni di lavoro

Valore dell'indennità massimo giornaliero con risultato100		4,00 euro
Tipologia attività	Peso	Valore
Disagiate	30	1,20
Esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute	40	1,60
Implicanti il maneggio valori	30	1,20
Totale	100	

Allegato n. 2

Tabella per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lettera f) e art. 70 quinquies comma 1, CCNL)

a. RESPONSABILITÁ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti da 0 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti da 0 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 0 a 5

b. RESPONSABILITÁ GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Resp. procedimenti di spesa	Punti da 0 a 5
2) Resp. di coordinamento	Punti da 0 a 5
3) Resp. realizzazione piani di attività	Punti da 0 a 5

c. RESPONSABILITÁ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti da 0 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 0 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti da 0 a 5

PUNTEGGI	INDENNITA'
Da 41 Punti	Valore massimo definito dall'Ente
Da 11 a 40 punti	indennità direttamente proporzionale al punteggio ottenuto
Inferiore a 11 punti (minimo 9)	Valore minimo definito dall'Ente