



# Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta

(L.r.15/2015)

già Provincia Regionale di Caltanissetta

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei revisori dei Conti sull'ipotesi di CCDI in data 23-12-2019 in ordine alla compatibilità degli oneri derivanti dall'ipotesi contrattuale in esame con i vincoli di bilancio e al contenimento della spesa per quanto riguarda la conformità all'art. 1, comma 557-quater della L. 296/2006, e a seguito della Delibera Commissariale n. 134 del 23-12-2019 con la quale il Commissario Straordinario ha autorizzato il presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI (Atto di indirizzo n.97/2019) del personale non dirigente.

Il giorno 30 dicembre 2019, alle ore 10.39

Per la **Delegazione di parte Pubblica** composta:

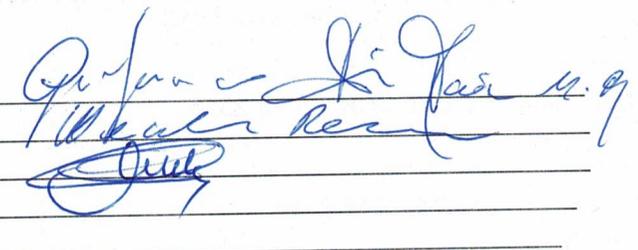
Dr. Eugenio Alessi – Presidente



## Organizzazioni Sindacali Territoriali

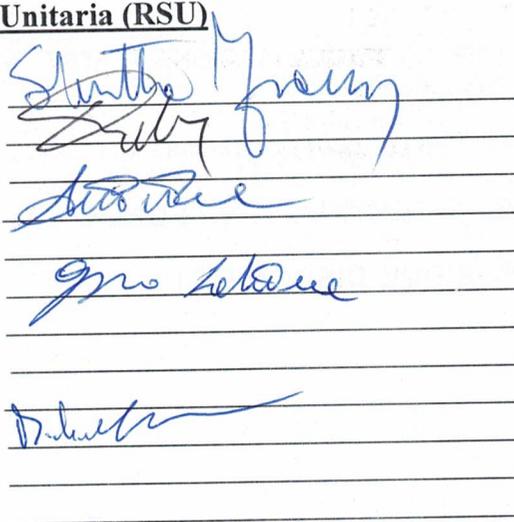
Gianfranco Di Maria  
Rosanna Moncada  
Centorbi Carmelino  
Scannella Giuseppe

CISL FPS  
CGIL FP  
UIL FPL  
CSA  
CISAL



## Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)

Sig. ra Franzone Simonetta  
Sig. Maurizio Amico  
Sig. Salvatore Giuliana  
Sig. Antonino Pistone  
Sig. Luigi Corso  
Sig. Salvatore Giglio  
Sig. Romano Calogero  
Sig. Di Francesco Calogero  
Sig. Turco Gaetano  
Sig. Diliberto Mario  
Sig. Lo Iacono Stefano  
Sig. Messina Fabio



SOTTOSCRIVONO

il C.C.D.I. definitivo anno 2019 per il personale non dirigente del Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta

*Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta (L.r.15/2015)*

*già Provincia Regionale di Caltanissetta*

<b>UTILIZZO FONDO ANNO</b>		<b>2019</b>
DISPONIBILITA' RESIDUE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (ART. 17 CCNL 1999)	€ 372.711,48	C
TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI VARIABILITA' ED EVENTUALITA' (ART. 17, COMMA 2 CCNL 1999)	€ 83.272,40	D
<b>TOTALE 1 - RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>€ 455.983,88</b>	<b>(C+D)</b>
<b>VOCI DA FINANZIARE</b>		
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO ART. 70 BIS CCNL 2016/2019	€ 43.800,00	E
SPECIFICHE RESPONSABILITA' CAT. B - C - D - ART. 70 QUINQUIES COMMA 1 CCNL 2016-2018 (di cui € 33.250,00 per P.O. non conferite)	€ 128.250,00	F
SPECIFICHE RESPONSABILITA' CAT. B - C - D - ART. 70 QUINQUIES COMMA 2 - CCNL 2016-2018	€ 5.000,00	G
REPERIBILITA' - ART. 24 DEL CCNL 2016-2018	€ 43.500,00	L
INDNENITA' FESTIVA - CCNL 2016-2018	€ 4.500,00	M
RISORSE EX ART. 43 LEGGE 449/1997 (ENTRATE CONTO TERZI O UTENZA O SPONSORIZZAZIONI)	€ 19.031,86	Q
DISPOSIZIONI DI LEGGE - QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - ART. 92 COMMI 5 - 6 DECRETO LEGISLATIVO 163/2006		R
TOTALE UTILIZZI SOMME DESTINATE AGLI ISTITUTI DI CUI ALL'ART. 68 COMMA 2	<b>€ 244.081,86</b>	Somma da E a R
<b>RIEPILOGO COSTITUZIONE E DESTINAZIONE FONDO</b>		Prog.
<b>TOTALE RISORSE RESIDUE DISPONIBILI</b>	<b>€ 211.902,02</b>	Totale 1 - Totale 2 - Prog.

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

## Personale non dirigente

### TITOLO I

#### CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

##### Art. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dell'Ente, inquadrato nelle categorie A, B, C, D, del nuovo ordinamento professionale, a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, salve le clausole per i tipi di speciale rapporto di lavoro.
2. I contratti, le convenzioni del Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta per la gestione o per l'assegnazione di attività e/o servizi dell'Ente a soggetti esterni, devono prevedere clausole che garantiscano ai lavoratori interessati la piena applicazione dei contratti di riferimento e delle normative sulla prevenzione e sicurezza del posto di lavoro. La inosservanza di tale applicazione obbliga l'Amministrazione a verificare la necessità di rescissione del contratto.

##### Art. 2 TERMINI DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro concerne il periodo 1 gennaio 2016/31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici sostanziali del contratto decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.
3. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, nel sito web dell'ARAN per pubblicità dichiarativa e per mera efficacia probatoria. Esso ha valore di legge tra le parti stipulanti.
4. Alla scadenza contrattuale, il C.C.D.I. si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo decentrato integrativo. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
5. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione e le modalità di erogazione dei fondi per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo

1

Art. 3  
PROCEDIMENTO NEGOZIALE

1. Ai fini del miglior perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, produttività, qualità dei servizi e dell'azione amministrativa, il negoziato decentrato è preceduto dalla presentazione, da parte sindacale e/o pubblica, delle richieste sotto forma di piattaforma, almeno 30 giorni prima della seduta negoziale ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. 22/01/2004, salvo eccezioni ritenute valide dalle parti.
2. La sottoscrizione del presente C.C.D.I. dovrà avvenire attraverso lo svolgimento delle seguenti fasi operative, previa sottoscrizione delle parti dell'ipotesi di C.C.D.I. definitiva:

per la parte Pubblica

- trasmissione dell'ipotesi di contratto, entro 5 giorni dalla sua definizione, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria, al Collegio dei revisori, per il controllo sulla compatibilità dei costi del C.C.D.I. con i vincoli di bilancio.
- autorizzazione dell'Organo di Governo del Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta alla sottoscrizione del C.C.D.I., trascorsi 15 giorni, senza rilievi, dalla suddetta trasmissione.

per la parte Sindacale

- sottoscrizione della R.S.U., previa consultazione dei lavoratori a mezzo una o più assemblee degli stessi.
  - sottoscrizione dei rappresentanti sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L. del 21 maggio 2018.
3. La parte pubblica trasmetterà all'A.R.A.N. il testo del C.C.D.I. con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, entro 5 gg. dalla sottoscrizione definitiva.
  4. L'accordo definitivo, formalmente sottoscritto, verrà distribuito gratuitamente a tutti i dipendenti che ne faranno formale richiesta.

CAPO II  
RELAZIONI SINDACALI

Art. 4  
STRUMENTI ED OBIETTIVI

1. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità le relazioni sindacali si articolano attraverso la partecipazione, finalizzata ad assumere forme costruttive di dialogo tra le parti, e la contrattazione integrativa, finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
2. E' istituito presso l'ARAN un Osservatorio, a composizione paritetica, con il compito di monitorare e le modalità con cui ciascun ente adotta gli atti adottati unilateralmente, ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter D. Lgs. N. 165/2001. L'Osservatorio verifica che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa.
3. Le clausole del presente titolo sostituiscono tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNI, in contrasto con il presente contratto decentrato le quali sono pertanto disapplicate.

Art. 5  
INFORMAZIONE

Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nel trasmettere i dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione e di esaminarla.

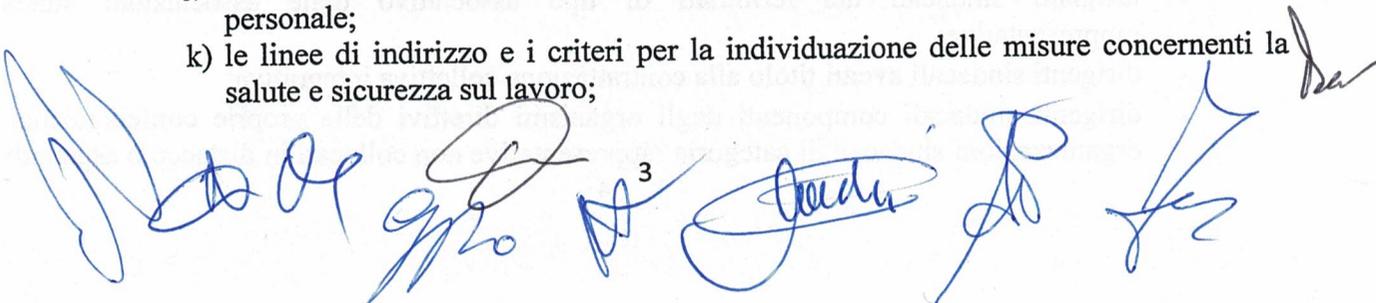
Sono oggetto di informazione tutte le materie che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa:

- 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 P.O., ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) Il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dall'art. 31 del D. Lgs 165/2001;
- g) La verifica delle facoltà di implementare il Fondo risorse decentrate in relazione con quanto previsto dall'art. 15 comma 7 del C.C.N.L. 2016/2018;
- h) I criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione.

L'informazione prevede, altresì, tutto quanto previsto nel contratto decentrato 2002/2005 alla voce "Informazione" (art. 5 comma c) non in contrasto con gli artt. 5 e 7 del CCNL 2016/2018.

Art. 6  
SOGGETTI E MATERIE DI CONTRATTAZIONE

- 1) I soggetti sindacali titolari di contrattazione integrativa sono:
  - a) La R.S.U.;
  - b) I rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria;
  - c) I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente.
- 2) Sono oggetto di contrattazione:
  - a) I criteri di ripartizione delle risorse disponibili;
  - 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 disagiate e/o esposte a rischi;
  - e) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
  - f) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva;
  - g) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
  - h) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
  - i) la correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di P.O. e la retribuzione di risultato ai titolari di P.O. medesimi;
  - j) l'elevazione dei limiti previsti relativamente alla turnazione e alla reperibilità del personale;
  - k) le linee di indirizzo e i criteri per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;



3

- l) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.;
- m) Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore ai sensi dell'art. 38/bis CCNL del 14 settembre 2000;
- n) I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e vita familiare;
- o) I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi (nuovi profili professionali);

### CAPO III DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

#### Art. 7 REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

1. Premesso che è tuttora in vigore l'accordo decentrato sul diritto di sciopero del 30/11/1996 in applicazione del C.C.N.L. stipulato in data 06/07/1995, i contingenti minimi di personale, per garantire i servizi essenziali, sono quelli indicati nell'allegato 1) di detto contratto. Le procedure per l'applicazione della legge n. 146/90 sono regolamentate come segue:
  - a) i responsabili del funzionamento dei singoli Uffici o Servizi, in occasione di ogni dichiarazione di sciopero, individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
  - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati, alle OO.SS. ed alla R.S.U. entro il quinto giorno lavorativo precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno lavorativo successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
  - c) durante lo sciopero i Dirigenti, dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
  - d) la struttura e le Rappresentanze Sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazioni con preavviso di almeno dieci giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
  - e) in caso di revoca dello sciopero, le strutture e la rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno dare tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

2. *Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del C.C.N.L. 6/7/1995 ed alla Legge 146/90 e successive modifiche ed integrazioni.*

#### Art. 8 PREROGATIVE SINDACALI

1. I soggetti titolari delle prerogative sindacali sono quelli previsti dall'art 1 comma 2 del D. Lgs 165/2001 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi:
  - componenti della R.S.U.
  - dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative;
  - dirigenti sindacali aventi titolo alla contrattazione collettiva integrativa;
  - dirigenti sindacali componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.

2. In materia dei distacchi sindacali si applica quanto espressamente previsto dagli artt. 7, 8 e 9 del C.C.N.L. quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi del 4 dicembre 2017.
3. Per il funzionamento delle associazioni sindacali rappresentative e della R.S.U., i permessi fruibili sono regolati dagli artt. 10, 11, 12, 13, 14, 29 e 34 del C.C.N.L. quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi del 4 dicembre 2017. Il complessivo di detti permessi sarà ripartito proporzionalmente in base alla media tra il dato associativo ed il dato elettorale della R.S.U., in sede di Libero Consorzio Comunale. Il dato associativo è quello risultante alla data del 31 gennaio di ogni anno ed è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito dell'Ente. Il dato elettorale è quello risultante dalla percentuale dei voti ottenuti nell'ultima elezione della R.S.U. rispetto al totale dei voti espressi in sede di detta elezione. La ripartizione del contingente dei permessi sindacali è effettuata, alla data del 31 gennaio di ogni anno, dall'Amministrazione che dovrà provvedere a comunicare agli interessati le risultanze di detta ripartizione.
4. Il contingente dei permessi di spettanza alle associazioni sindacali rappresentative ed alla R.S.U., è da questi gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo a loro attribuito.
5. L'utilizzo dei permessi sindacali, avviene secondo le seguenti modalità:
  - a) I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza ed alla R.S.U., secondo le modalità previste dal C.C.N.L. quadro del 4 dicembre 2017 e successive modificazioni ed integrazioni oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
  - b) in applicazione dell'art. 30 della Legge 300/1970, oltre il monte ore di cui sopra, sono utilizzati permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali, secondo la disciplina di cui all'art. 13 del citato C.C.N.L. quadro. L'amministrazione comunica al Dipartimento della Funzione Pubblica, con separato conteggio, i permessi fruiti a tale titolo.
  - c) le convocazioni dell'Amministrazione in orario di lavoro per partecipazione a trattative, confronti, concertazione e consultazione, non rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS. o alla R.S.U. e devono essere considerate come servizio effettivamente prestato.
  - d) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato C.C.N.L. quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale.
  - e) per i delegati della sicurezza sul posto di lavoro in materia di permessi sindacali si applica quanto previsto dall'accordo quadro in attuazione del D.Lgs. 81/2008 per lo svolgimento dei compiti in esso elencati.
6. Il diritto di assemblea è esercitato tenendo conto che:
  - a) nel rispetto del limite massimo consentito ad ogni dipendente (10 ore annue previsti dall'art. 8 del D.P.R. 333/90), i componenti della R.S.U. anche nelle singole rappresentanze e le OO.SS. territoriali, firmatarie del C.C.N.L. e del presente C.C.D.I., possono indire assemblee del personale, comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e la durata dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti o quelli appartenenti a singole categorie o profili; eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici;
  - b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
  - c) il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede, alla partecipazione all'assemblea stessa ed al rientro in sede;

- d) la rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'Ufficio per la gestione delle risorse umane;
- e) le assemblee si svolgono durante il normale orario di lavoro.

#### Art. 9

### COMMISSIONI BILATERALI

1. Qualora le parti lo ritenessero necessario vengono istituite commissioni paritetiche bilaterali ovvero osservatori, con funzioni non negoziali e devono comprendere un'adeguata rappresentanza femminile.
2. Gli organismi di cui al comma 1) possono trattare i seguenti argomenti".
  - a) - studio e valutazione delle politiche degli orari e della loro articolazione con riferimento alle esigenze dell'utenza ed all'organizzazione del lavoro;
  - b) - igiene e sicurezza del lavoro;
  - e) - monitoraggio dello straordinario e degli effetti della riduzione dell'orario di lavoro;
  - d) - ricognizione delle esigenze e programmazione dell'attività di formazione ed aggiornamento professionale;
  - e) - studio e proposte di riorganizzazione dei servizi/attività;
  - f) - predisposizione di adeguati servizi sociali;
  - g) - pari opportunità;
  - h) - verifica e controllo sull'istituto della performance;
  - i) - verifica e controllo sull'attuazione della nuova classificazione del personale;
  - j) - verifica e controllo sull'attivazione e gestione del sistema permanente di valutazione;
  - k) - verifica e controllo in materia di mobilità relativa al trasferimento di funzioni o ad eventuali esuberi a seguito di processi di riorganizzazione o di dissesto finanziario;
  - l) - andamento delle eventuali controversie individuali.

#### Art. 10

### COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

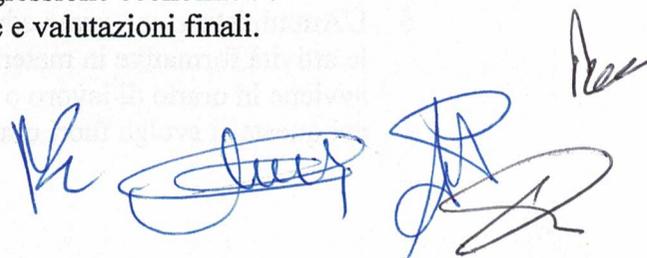
Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo, in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza, o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

Al fine di impedire la diffusione di tali situazioni ed evitare possibili conseguenze che possano pregiudicare lo stato di salute fisica e morale del lavoratore, l'Amministrazione si impegna a costituire un Comitato Paritetico per lo studio e il contrasto al fenomeno.

CAPO IV  
FORMAZIONE, SICUREZZA E OBBLIGHI VARI

Art. 11  
FORMAZIONE

- 1 La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente si realizza coerentemente con gli obiettivi e le strategie dell'Amministrazione.
- 2 A tal fine in sede di contrattazione, sono approvati i criteri per la formulazione dei piani annuali e pluriennali delle attività suddette, che terranno conto delle esigenze di adeguamento dell'azione burocratico-amministrativa ai processi di innovazione, definendo le strutture, le categorie ed i profili professionali annualmente coinvolti; il tutto per l'ampliamento delle conoscenze e competenze presenti fra il personale.
- 3 Le azioni formative avranno gli scopi di sviluppare: una nuova cultura gestionale, un incremento sia dell'autonomia che delle capacità innovative, l'iniziativa dei singoli dipendenti.
- 4 Le attività formative di riqualificazione, dovranno essere distribuite in base a modalità relative alle diverse figure professionali ed alle categorie previste dal nuovo ordinamento, in modo da consentire a tutti i dipendenti interessati, o che presentano le caratteristiche di idoneità, di poter accedere a detti percorsi con modalità di programmazione operativa.
- 5 Le attività di autoaddestramento, di aggiornamento e riqualificazione dei dipendenti, sono sostenute con l'apporto delle competenze acquisite da Dirigenti e/o funzionari nell'ambito della propria attività di formazione ed aggiornamento.
- 6 I Dirigenti certificano e documentano, contestualmente ai soggetti formatori, le attività di arricchimento professionale che avvengono sul posto di lavoro, conseguenti ad autoaddestramento, aggiornamento e riqualificazione dei dipendenti.
- 7 Il piano della formazione professionale potrà essere indirizzato a:
  - a) formare i responsabili dei servizi in merito ai processi lavorativi;
  - b) aggiornare il personale in merito:
    - al mantenimento ed adeguamento dei livelli e dei contenuti professionali;
    - allo sviluppo professionale;
    - ai percorsi formativi di qualificazione e/o riconversione professionale di specializzazione e/o perfezionamento.
8. Alle iniziative di formazione e addestramento sono destinate risorse economiche del bilancio pari all'1% annuo del monte salari, attraverso capitoli di bilancio specifici e vincolati. Di concerto tra le parti, qualora l'analisi dei bisogni formativi lo richieda, detta somma potrà essere ulteriormente incrementata. Le risorse economiche annualmente destinate alla formazione professionale devono, di norma, essere ripartite proporzionalmente al numero del personale in servizio nelle singole categorie. In ogni caso, detta ripartizione potrà essere modificata in accordo tra le parti per motivate esigenze. Le somme non spese nell'esercizio corrente sono vincolate al riutilizzo nel successivo esercizio, per le medesime finalità del piano di formazione professionale da determinare.
- 9 Il programma annuale sarà definito entro il 30 novembre dell'anno precedente quello di riferimento, e in sede di prima applicazione entro 2 mesi dalla stipula del presente contratto; lo stesso dovrà specificare i seguenti elementi:
  - a) - individuazione delle tematiche e destinazione delle relative risorse;
  - b) - eventuali tempi di realizzazione;
  - c) - indicatori di valore da attribuire ai fini della progressione economica orizzontale.
- 10 Le iniziative di formazione si concludono con prove e valutazioni finali.



- 11 La formazione si svolge in orario di lavoro. Eventuali eccedenze di orario di lavoro, effettuate a tale scopo, danno luogo a recupero, da concordare con il singolo lavoratore all'inizio del corso.
- 12 La formazione e/o l'aggiornamento e la riqualificazione deve essere garantita in eguale forma e misura a tutti i dipendenti a norma di legge. Non è attribuibile alcun punteggio ai fini della valutazione relativa alle progressioni orizzontali e verticali, qualora si dovesse verificare una disparità di trattamento, ad eccezione dei casi in cui vi sia un rifiuto scritto da parte del dipendente.

#### Art. 12

#### MISURE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO

ex punto m) art. 7 CCNL

- 1 Le norme in materia di sicurezza sul posto di lavoro sono contemplate nel Testo Unico D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 Testo coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106. Le norme del contratto di lavoro regolano le linee di indirizzo ed i criteri per:
  - a. La tutela igienico-sanitaria e la sicurezza dell'ambiente di lavoro
  - b. La garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro
  - c. Gli interventi rivolti all'attività di prevenzione igienico-sanitaria e sicurezza sui luoghi di lavoro;
  - d. L'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività lavorativa dei dipendenti disabili.
- 2 L'Amministrazione si impegna a destinare, compatibilmente con gli obiettivi di bilancio, risorse economiche per la realizzazione dei punti a), b), c), d).
- 3 A partire dal bilancio provinciale dell'anno 2019, l'Amministrazione si impegna a stanziare una quota non inferiore allo 0,5% delle spese per il personale, da destinare agli interventi indicati nel 1° comma.
- 4 La tutela della salute ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro vanno accertati in via prioritaria per i seguenti aspetti:
  - salubrità dei locali (aerazione, illuminazione naturale ed artificiale, temperatura, pulizia ecc);
  - impianti tecnici (elettrico e connessioni alle apparecchiature, termico, idrico, ecc.)
  - strumenti, mezzi ed attrezzature di lavoro compresi personal computer etc.;
  - prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori, defibrillatore pronto soccorso ;
  - adeguatezza degli ambienti, degli strumenti, mezzi ed attrezzature;
  - collocazione degli arredi, degli strumenti, mezzi ed attrezzature di lavoro;
  - uso di materiali e prodotti tossici;
  - assegnazione di personale di ausilio ai dipendenti disabili in caso di pericolo;
  - assegnazione di strumenti particolari per la percezione del pericolo secondo l'inabilità riportata;
  - formazione ed informazione adeguata al personale disabile per le cognizioni delle norme ed impianti di sicurezza da attivare in caso di pericolo.
- 5 Per la realizzazione di tali interventi, l'Amministrazione confronta con la Rappresentanza dei Lavoratori per la sicurezza il programma delle necessità e priorità individuate, e provvede ad incontrarla per la verifica delle iniziative almeno una volta ogni trimestre.
- 6 L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con i rispettivi rappresentanti, le attività formative in materia di sicurezza e di salute sul posto di lavoro. La formazione avviene in orario di lavoro o con recupero individuale delle ore di formazione nel caso in cui questa si svolga fuori orario di lavoro. Gli oneri sono a carico dell'amministrazione.

- 7 L'Attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- 8 Al fine di garantire l'osservanza dell'attuale normativa antifumo (L.584/75, D.P.M. 14/12/95, L. 3/2003 art.51, D.P.C.M. 23/12/2005, accordo Stato-Regione 16/12/2004), il dirigente individua, nell'ambito del proprio settore con provvedimento formale, il personale responsabile.

#### Art. 13

### TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE O PORTATORI DI HANDICAP

1. Per la specifica tutela di cui trattasi, si richiama il disposto degli artt. 25 e 26 del D.P.R. 333/90 e l'Amministrazione si impegna ad applicare quanto previsto dagli artt. 21 e 33, e. 3, della Legge 104/92, nonché quanto specificato nell'art. 44 del C.C.N.L. del 21 maggio 2018 quanto introdotto e/o modificato dagli artt. 19 e 20 della Legge n. 53 dell'8/3/2000.

#### Art. 14

### RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE INERENTI LE ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI

1. L'Amministrazione si impegna a far tenere ai dipendenti interessati corsi di qualificazione ed aggiornamento allorché si sviluppino e s'implementino innovazioni tecnologiche volte a modificare il processo ed il prodotto dell'azione amministrativa e dei servizi quanti/qualitativi resi alla collettività.
2. Tale impegno si concretizza in un programma di azioni definito con un protocollo a parte, allorché ne ricorrano le condizioni e ad integrazione di volta in volta del presente contratto.
3. In tale sede sono studiate e valutate tutte le implicazioni logistiche, sociali, funzionali e di sicurezza ed igiene del lavoro ai sensi della legge vigente, nonché la modifica dei profili professionali dei dipendenti.

#### CAPO V

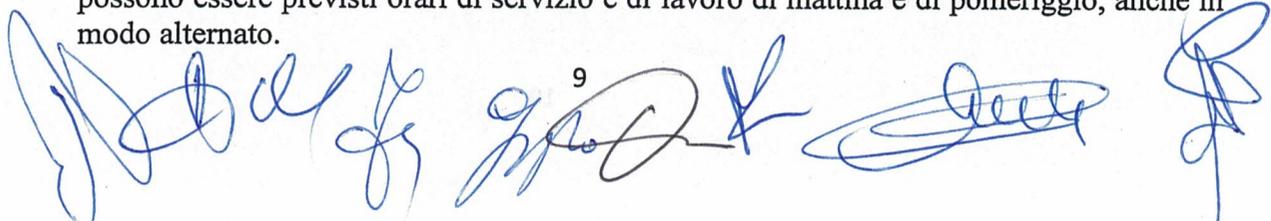
### POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

#### Art. 15

### CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

1. La determinazione delle articolazioni dell'orario di lavoro settimanale, finalizzata al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento e miglioramento dei servizi all'utenza, dovrà anche tenere conto delle esigenze espresse dal personale, che potrà richiedere, al Dirigente responsabile del Settore, di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, compresa l'astensione dal turno pomeridiano compatibilmente con le esigenze di servizio. Tale flessibilità di orario trova applicazione prioritaria nei confronti del personale svantaggiato sul piano sociale e familiare

1 bis) Per particolari servizi necessari al soddisfacimento delle esigenze dell'utenza possono essere previsti orari di servizio e di lavoro di mattina e di pomeriggio, anche in modo alternato.



9

2. Eventuali debiti o crediti orari vanno mensilmente recuperati nell'ambito delle fasce di flessibilità, o in giornate appositamente prestabilite a seguito di accordo tra responsabile del servizio e dipendente.
3. L'organizzazione dell'orario di servizio, di competenza del Dirigente, viene definita nel rispetto del D. Lgs n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni. Le deroghe agli artt. 3,4,5,7,8,12 e 13 del D.Lgs. 66/05, di cui all'art. 17 comma 5 si applicano al personale che presta i seguenti servizi: Supporto agli organi di governo, Protezione Civile, addetti alla gestione delle centraline di rilevamento dell'inquinamento atmosferico, autisti. Il ricorso a tali deroghe dovrà essere attuato garantendo adeguate misure di protezione alla salute e alla sicurezza dei lavoratori nel rispetto del D.Lgs. 66/03, integrato e modificato dal D.Lgs. 213/04.

#### Art. 16

#### RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

1. L'orario di lavoro del personale turnista, operante in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, è ridotto a 35 ore secondo le modalità fissate nel regolamento approvato con atto G.P. n. 193 del 23/9/2004, a decorrere dall'1/11/2004.

#### Art. 17

#### LAVORO STRAORDINARIO

Richiamando l'art. 14 comma 4 CCNN 1999 e successive modifiche ed integrazioni, si stabilisce:

1. Lo straordinario non può essere considerato un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato in casi eccezionali per fronteggiare particolari attività altrimenti non gestibili.
2. Il fondo per lavoro straordinario viene suddiviso secondo un piano di assegnazione per settori e/o servizi di riferimento, da calcolarsi anno per anno, tenendo conto della spesa storica e delle eventuali particolarità motivate, di cui si darà informazione alle OO.SS.
3. L'effettuazione del lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Dirigente competente, risultante dalla relativa annotazione sul cartellino interattivo della giornata in cui è avvenuta la prestazione, o equivalente in caso di impossibilità a timbrare.
4. La durata dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario a tal proposito, si rende necessaria una rotazione dei dipendenti disponibili; ai fini di tale disposizione la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 4 mesi, ai sensi del D. Lgs. 66/03 e successive modifiche, fermo restando le deroghe di cui all'art. 15 del presente Contratto.
5. Le parti si incontrano, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.
6. Resta salva la facoltà del dipendente di richiedere, a domanda, riposo- compensativo per le prestazioni di lavoro straordinario, compatibilmente con le esigenze di servizio, da usufruire nel mese successivo.

7. Il fondo per lavoro straordinario potrà essere incrementato con ulteriori, eventuali, finanziamenti collegati ad adempimenti di legge o per far fronte a calamità naturali od eventi eccezionali,
- a) compatibilmente con la normativa vigente.

## TITOLO II

### CAPO VI TRATTAMENTO ACCESSORIO

#### Art. 18 COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO

##### CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E VARIABILI

La quantificazione delle risorse decentrate spetta in via esclusiva all'Ente e vengono quantificate ai sensi dell'art.67 del CCNL 2016/2018.

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

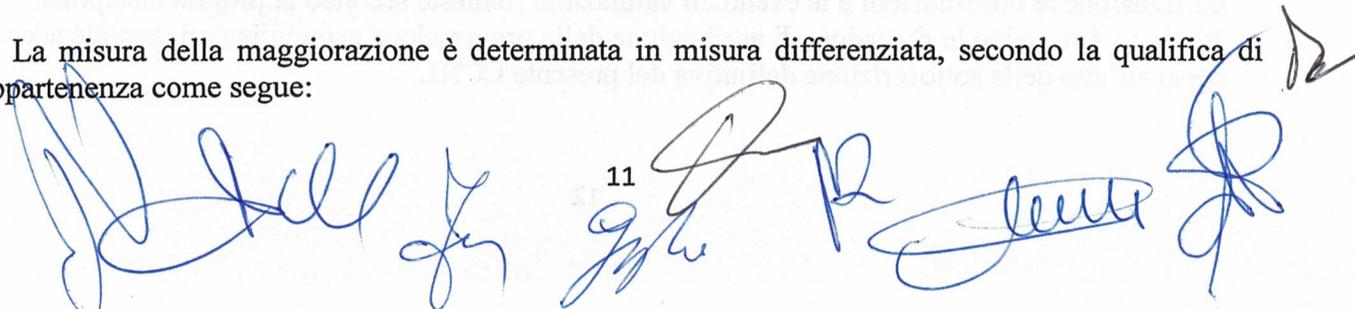
#### Art. 19 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE

Per quanto attiene ai criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla Performance si fa rinvio ad un successivo Regolamento adottato con apposita Deliberazione della Giunta su criteri concordati con la Delegazione Trattante.

#### Art. 20 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 69, CCNL 2018)

1. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:

11



- personale di categoria B: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
  - personale di categoria C: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
  - personale di categoria D: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.
2. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita al 45% del personale interessato dai processi di valutazione, con la seguente distinzione:
- personale di categoria B: (1)% del punto precedente;
  - personale di categoria C: (1) % del punto precedente;
  - personale di categoria D: (1)% del punto precedente;
3. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a 80.

## Art. 21

### PROGRESSIONI ECONOMICHE

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 dei migliori due anni 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, a parità di valutazione verrà preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria.
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.
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.

11. Con separato atto della delegazione trattante, in considerazione della consistenza del fondo stabile risorse decentrate, verrà stabilita la percentuale dei dipendenti che avrà diritto alla progressione economica nella relativa categoria e settore.

#### Art. 22

### INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-BIS, CCNL 2018)

L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportino rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività fissando in euro 2 al giorno per un importo mensile di euro 50.

La misura di cui al comma 1 va erogata attraverso i seguenti criteri:

a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti gassosi, età...
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici elettrici a motore, etc...
- Esposizione a situazioni di rischio connesse a prestazioni rese con scadenze periodiche e cicliche irrinunciabili.
- Esposizione a situazioni di rischio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio
- Esposizione a situazioni di rischio connesse a prestazioni rese con rilevante squilibrio del ciclo circadiano
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti. -
- Esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute.
- Esposizione a rischi di esposizioni - irradiazioni pericolose alla salute.
- Esposizione a rischi di usura psico-fisica particolarmente intensa. 10. Esposizione a rischi di contrarre malattie infettive.

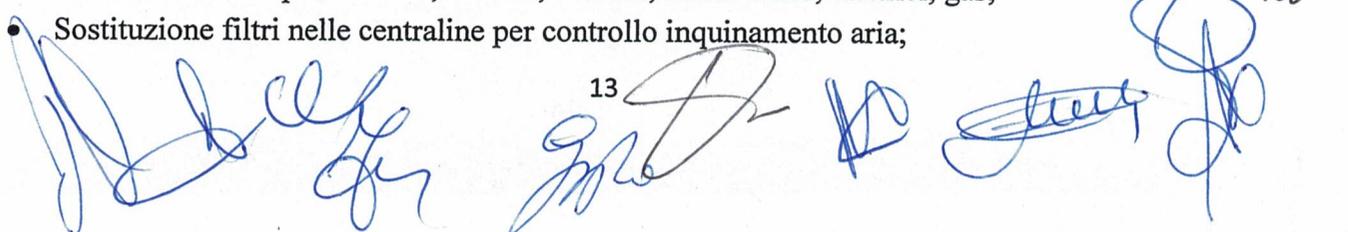
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti

addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

L'indennità di disagio sarà corrisposta ai dipendenti in funzione dei seguenti contenuti della prestazione lavorativa che possono essere causa di disagio per i lavoratori che la effettuano:

- Manutenzione impianti idrici, termici, sanitari, antincendio, elettrici, gas;
- Sostituzione filtri nelle centraline per controllo inquinamento aria;

13



- Misurazione portate per catasto scarichi e prelievo campioni acque nere;
- Guida automezzi vari;
- Attività di pulizia e vigilanza SS.PP.;
- Rilievi con misurazioni varie;
- Vigilanza e direzione lavori nei cantieri edili e stradali;
- Assistenza agli organi istituzionali e/o altre attività che si protraggono dalle ore 22.00 alle ore 07.45;
- Attività svolte negli uffici ubicati all'interno dell'autoparco presso l'U.T.P.
- Particolare articolazione dell'orario di servizio che viene espletato in orario antimeridiano e pomeridiano e che non rientri nella tipologia della turnazione.

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

<b>Servizio</b>	<b>Categoria</b>	<b>Profili professionali impiegati</b>
1. Servizi di economato	C-D	Economo, Finanziario
2. Servizi inerenti versamenti vari da effettuarsi con personale dipendente	A	Usciere capo, Usciere Portiere, Collaboratore Scolastico, Servizio posta Usciere.
3. Servizi inerenti la custodia e/o gestione di valori di cassa	B-C-D	Tutti , Agenti contabili

L'indennità giornaliera viene così graduata:

=> maneggio valori di importo complessivo mensile da €. 0,01 ad € 516,46 = €0,52

=> maneggio valori di importo complessivo mensile da €. 516,47 ad € 5.164,57 = €1,04

=> maneggio valori di importo complessivo mensile oltre €. 5.164,58 = €1,55

5. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 30 %. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.

6. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni tre mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 23  
**INDENNITÀ DI TURNO**  
 (ART. 23 DEL C.C.N.L. 2018)

A decorrere dall'01/02/2018, essendo mutate le esigenze funzionali che hanno determinato la necessità di articolare l'orario di servizio in turni di lavoro, l'indennità di turno non viene più corrisposta.

Art. 24  
INDENNITÀ DI LAVORO FESTIVO, NOTTURNO E FESTIVO NOTTURNO  
(ART. 24 DEL C.C.N.L DEL 14/9/2000)

Il trattamento accessorio per attività prestate in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno è liquidato secondo quanto previsto dall'art. 24 CCNL 14/09/2000, per come modificato dalla'art. 14 CCNL 05/10/2001.

Tale indennità spetta ai dipendenti solo ed esclusivamente per eccezionali inderogabili, non programmabili e saltuarie esigenze di servizio, da certificare mensilmente e da motivare con apposita relazione nella quale sia evidenziata la causale per cui si è ricorsi a tale tipo di prestazione e l'impossibilità di espletarla nel normale orario di lavoro.

Art.25  
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES, CCNL 2018)

Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza attribuite con disposizione di servizio da parte del dirigente entro i primi tre mesi dell'anno solare, sulla base dei seguenti valori e criteri:

VALORI CAT. B € 1.500,00 annui lordi, CAT. C € 2.500,00 annui lordi, CAT. D € 3.000,00 annui lordi;

CRITERI:

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro ;
- Responsabilità di conseguimento degli obiettivi di particolare rilevanza/risultati specifici;
- Responsabilità di realizzazione di programmi, piani di attività;
- Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse;
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- Responsabilità di gestione di risorse;
- Responsabilità di attività sostitutiva;
- Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori;
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni specifiche disciplinate da
- apposite normative, e/o con rilevanza esterna;
- Responsabilità di elaborazioni di pareri (anche con effetti esterni);
- Responsabilità per procedure di particolare complessità con assunzione diretta di responsabilità;
- Responsabilità di servizi che implicano attività complesse comportanti rapporti con altri enti e/o attività di controllo.
- Responsabilità di servizi che implicano lo svolgimento di funzioni plurime.
- Responsabilità di strutture o servizi per i quali sia richiesta una specifica, particolare competenza.

Laddove le specifiche responsabilità non risultino indispensabili per una determinata figura professionale vanno affidate a rotazione fra i dipendenti dell'Ufficio preposto al determinato servizio.

Un'indennità di importo € 350,00 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- a) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali e al personale che svolge front-office con il pubblico;
- b) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- c) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

#### Art. 26

### INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ - INCREMENTO (ART. 24, CCNL 2018)

L'assegnazione di un turno di reperibilità deve essere portata a conoscenza del dipendente di norma con congruo anticipo (fanno ovviamente eccezione i casi di emergenza).

Il dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di 6 volte in un mese. (per volte bisogna considerare ogni singolo turno di reperibilità continuativo fino a raggiungere le 24 ore).

Il limite di sei volte al mese per la reperibilità può essere elevato attraverso modalità che consentano la determinazione di tale limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile (art. 7 comma 4 lett. K CCNL) in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 12 volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi 6 continuativi.

La misura di tale indennità è stabilita in € 10,33 per 12 ore al giorno.

L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

L'indennità di reperibilità sarà corrisposta a:

#### **Servizio**

- 1 Servizio tecnico per edifici e strade
- 2 Servizio tecnico per inquinamento
- 3 Servizio Protezione civile

di cui al seguente elenco dei profili professionali:

Cantoniere, Collaboratore Professionale Capocantoniere, Autista (e, mezzi leggeri, mezzi pesanti), Operaio comune, Manutentore, Vigile provinciale, Geometra, Geometra disegnatore, Disegnatore, Perito industriale, Perito elettrotecnico, Perito chimico, Perito agrario, Architetto, Ingegnere, Ing. chimico, Ing. Idraulico, Ing. Elettronico, Geologo, Agronomo, Biologo, Profilo amministrativo.

#### Art. 27

### INTEGRAZIONE DELLA DISCIPLINA DELLA TRASFERTA

Il tempo di viaggio va considerato attività lavorativa per tutti i dipendenti, in relazione alle modalità di espletamento delle prestazioni lavorative, per le quali sia necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle 12 ore. A tale scopo, l'Ente, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definisce con gli atti di cui all'art. 41, comma 12, del CCNL del 14.9.2000, le prestazioni lavorative di riferimento.

Art. 28  
WELFARE INTEGRATIVO

Il presente contratto decentrato disciplina nei punti successivi i benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti. Le provvidenze sono stabilite nel seguente ordine prioritario:

- a) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- b) anticipazioni sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.
- c) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- d) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- e) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

I criteri, stabiliti con protocollo successivo, concordato tra le parti, dovranno prevedere una rigida casistica per l'accesso alle provvidenze, nonché forme di controllo per evitare discrezionalità e particolarismi. In ordine prioritario per il sostegno ai dipendenti che "si trovino nella necessità di affrontare spese indifferibili" debbono essere considerate quelle famiglie monoreddito sottoposte a spese straordinarie per fattori sanitari e per calamità naturali.

Art. 29  
PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

CAPO VII

NORME FINALI

Art. 30  
PARI OPPORTUNITÀ

1. L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire la pari opportunità, predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione del DPR n. 115/2007 per i componenti della relativa commissione;
2. L'Amministrazione si impegna inoltre ad avviare un progetto di azioni positive di pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale del personale femminile, con particolare riferimento:
  - all'accesso ed alle modalità di svolgimento dei corsi di formazione;
  - alla flessibilità degli orari di lavoro;
  - al perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti

- professionali, tra un processo che tenda ad evitare assegnazioni di mansioni, in via permanente, aventi carattere discriminatorio e prive di ogni possibile evoluzione professionale;
- alla individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.
- 3 Il progetto di cui al comma precedente ha come obiettivo la creazione di un sistema di gestione delle risorse umane che consideri la condizione femminile nell'Ente. In particolare esso dovrà prevedere:
- La costituzione di un gruppo di lavoro ristretto con il compito di elaborare un documento che analizzi particolari aspetti della presenza femminile nell'Ente;
  - L'elaborazione di una proposta operativa rilevando l'andamento della percentuale del personale femminile occupato negli anni, suddiviso per categorie, livello e titolo di studio.
- 4 Le fasi del progetto sono così individuate:
- analisi delle attività a prevalente e tradizionale prerogativa di personale maschile al fine di individuare le aree di compatibilità per l'impiego di personale femminile, descrivendo eventuali profili professionali campione;
  - valutazione delle prestazioni e del potenziale del personale femminile per verificare la risposta professionale, le necessità formative e le potenzialità in termini di sviluppo orizzontale e verticale;
  - formazione delle risorse in termini di preparazione di base, aggiornamento, specializzazione e supporto allo sviluppo;
  - verifica della cultura e del clima aziendale interno riferito alle azioni positive intraprese, analizzando gli scostamenti rispetto alle percentuali di cui al punto 2, nonché la partecipazione alle attività formative;
  - . verifica sull'utilizzo del part-time e conseguenti effetti sui percorsi di carriera e sulla mobilità;
  - ricerca sul fenomeno delle molestie sessuali nell'Ente e proposte operative.
- Per quanto non previsto nel presente articolo si fa rinvio all'art. 19 del CCNL del 14/09/2000.

#### Art. 31

### PRINCIPI GENERALI PER IL PASSAGGIO DEI DIPENDENTI PER EFFETTO DI TRASFERIMENTO DI ATTIVITÀ

- 1 L'amministrazione fornirà preventivamente tutte le informazioni inerenti ogni eventuale trasferimento di attività, che non discenda da specifiche norme di legge, verso altri enti, aziende pubbliche o private o tramite l'attivazione di convenzione o appalti.
- 2 In ogni caso, prima dell'avvio di iniziative di trasferimento di attività, l'amministrazione avvierà un confronto preventivo nel rispetto di quanto previsto all'art. 31 del D.Lgs. 165/2001, attivando quindi le procedure dell'art. 47 commi da 1 a 4 della L. 29.12.90 n. 428 per sottoporre alla valutazione della delegazione trattante le motivazioni e le valutazioni costi e benefici delle operazioni prospettate.
- 3 Al personale eventualmente coinvolto nei trasferimenti, oltre che trovare applicazione l'art. 2112 del CC potrà essere corrisposta una indennità una tantum non superiore a 6 mensilità calcolate con le modalità dell'indennità sostitutiva del preavviso e tale compenso non graverà sul fondo art. 15 C.C.N.L. 98/2001; la misura di detta indennità sarà determinata dall'Ente ai

sensi dell'art 17 e 7 C.C.N.L. 1/4/1999.

- 4 Si concorda, altresì, che nell'attuazione di eventuali trasferimenti di attività, in particolare per quanto attiene l'utilizzazione di appalti, convenzioni e consulenze, l'Amministrazione porrà tra le condizioni inderogabili per l'attuazione degli stessi, l'applicazione dei contratti di lavoro di riferimento, l'osservanza di tutte le norme antinfortunistiche compreso il D.Lgs. 626/94 con le successive modificazioni ed integrazioni ed il conseguimento di obiettivi di qualità almeno corrispondenti a quelli già in essere.
- 5 Le amministrazioni, enti, aziende coinvolte in tali trasferimenti saranno impegnati attraverso gli atti di conferimento di tali attività al rispetto della dichiarazione congiunta riguardante la lotta contro lo sfruttamento del lavoro minorile.

#### Art. 32

#### PRINCIPI GENERALI PER LA RIQUALIFICAZIONE DEI SERVIZI

- 1 La parte pubblica si impegna a dare preventiva e tempestiva informazione in ordine alla rideterminazione della dotazione organica dell'Ente.
- 2 La carenza di organico sarà coperta, prioritariamente, attraverso l'attuazione di concorsi interni secondo i criteri stabiliti per la progressione verticale.
- 3 Le parti concordano di attivare una ricognizione generale sulla professionalità dei dipendenti al fine di procedere, ove ne possano ricorrere le circostanze, alla riqualificazione di personale dipendente.
- 4 Nel corso di detta ricognizione generale si dovrà procedere, altresì, ad evidenziare i settori e servizi che necessitano di figure specializzate al fine di evitare il ricorso a consulenze esterne ed acquisire al patrimonio professionale dell'Ente altre maggiori specializzazioni. A tale ricognizione corrisponderà un piano di qualificazione del personale interno anche con il ricorso a procedure formative.
- 5 Qualora si evidenzino le necessità, di cui al precedente capoverso, a domanda del personale interessato, si formeranno le graduatorie per la partecipazione a tale specifica formazione, che tengano conto dell'anzianità di servizio, dell'appartenenza all'area interessata, del profilo professionale di appartenenza ed eventuali titoli professionali in relazione al profilo di destinazione, da disciplinare con apposito regolamento.

#### Art.33

#### RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Per la durata del presente contratto decentrato resta invariato il contingente del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 56, comma 2 del CCNL.

#### Art. 34

#### BANCA DELLE ORE

Qualora l'Ente si trovi nell'impossibilità di rendere un servizio all'utente a causa di mancanza di personale, può utilizzare, senza limite specifico, ore lavorative di cui all'art. 38 bis del CCNL 14/09/2000.

19

Art. 35

PROCEDURE PER L'INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO

- 1 Quando insorgono controversie sull'interpretazione del contratto integrativo la parte interessata invia all'altra apposita richiesta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
- 2 Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontreranno, su convocazione della parte pubblica, entro 30 gg. dalla richiesta, e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato ex tunc.
- 3 Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi come oggetto le materie dallo stesso regolate.

Art. 36

NORMA FINALE

- 1 Le parti concordano di riservarsi di apportare eventuali modifiche od integrazioni al presente contratto, su richiesta motivata di una o di entrambe le parti, qualora se ne ravvisi la necessità e/o l'opportunità.
- 2 Gli istituti previsti dal presente contratto saranno sottoposti a periodiche verifiche su richiesta di una o entrambe le parti.