



**ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI**  
DELLA PROVINCIA DI SIRACUSA

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del  
Personale dipendente**

**PARTE NORMATIVA 2019/2021  
PARTE ECONOMICA 2019**

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PERSONALE DEI LIVELLI  
ANNO 2019**

**INDICE**

## **CAPO I - CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO**

**Art. 1** - *Finalità*

**Art. 2** - *Campo di applicazione*

**Art. 3** - *Vigenza e ambiti del contratto*

## **CAPO II – ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

**Art. 4** - *Area delle posizioni organizzative*

**Art. 5** - *Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative*

**Art. 6** - *Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato*

**Art. 7** - *Graduazione retribuzione di posizione e di risultato*

**Art. 8** - *Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa*

**Art. 9** - *Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa*

## **CAPO III - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE**

**Art. 10** - *Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (cd produttività)*

**Art. 11** - *Incentivazione collegata alla performance*

## **CAPO IV - ALTRE INDENNITÀ**

**Art. 12** - *Indennità condizioni di lavoro*

**Art. 13** - *Indennità per specifiche responsabilità*

**Art. 14** - *Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti*

**Art. 15** - *Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente*

**Art. 16** - *Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016*

**Art. 17** - *Ripartizione del fondo per le risorse decentrate*

## **CAPO V - PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

**Art. 18** - *Le progressioni economiche orizzontali*

**Art. 19** - *I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali*

## **CAPO VI - ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 20** - *Orario di Lavoro*

**Art. 21** - *Orario di Lavoro Straordinario*

**Art. 22** - *Pausa*

**Art. 23** - *Reperibilità*

**Art. 24** - *La Banca delle Ore*

**Art. 25** - *Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili*

**Art. 26** - *Pari opportunità*

**Art. 27** - *Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi*

**CAPO VII - ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE  
DECENTRATA INTEGRATIVA**

**Art. 28** – *Servizi minimi essenziali*

**Art. 29** – *Le attività di formazione*

**CAPO VIII – LA COSTITUZIONE DEL FONDO**

**Art. 30** - *Integrazione della parte variabile del fondo*

**CAPO IX – CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI**

**Art. 31** – *Interpretazione autentica*

**Art. 32** - *Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo*

**Art. 33** - *Norme finali*

# **CAPO I**

## **CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO**

### **Art. 1**

#### ***Finalità***

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. A tale fine stabilisce le modalità di erogazione dei compensi legati alla quantità e qualità delle prestazioni svolte, assumendo come elemento essenziale il conseguimento dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso e/o determinano condizioni di particolare disagio. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970, c.d. Statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto delle Funzioni Locali.

### **Art. 2**

#### ***Campo di applicazione***

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21 maggio 2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato.
2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

### **Art. 3**

#### ***Vigenza e ambiti del contratto***

1. Il presente contratto si applica per il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021; tale durata è così fissata, in considerazione della durata dei contratti collettivi prevista dalla normativa introdotta come modifica del D.Lgs. n. 165/2001 dal D.Lgs. n. 150/2009, nonché tenendo conto di quanto stabilito dal CCNL 21 maggio 2018.
2. I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.
4. Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate con cadenza annuale. A tal fine le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente Contratto, nel rispetto dei vincoli risultanti dai CCNL e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Ente
5. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
6. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sull'applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per la contrattazione autentica, per come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente contratto.

7. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
8. Si rinvia alle norme del vigente CCNL in materia di Relazioni Sindacali.

## **CAPO II**

### **ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

#### **Art. 4**

##### **Area delle posizioni organizzative**

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
  - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Tali posizioni sono assegnate a dipendenti inquadrati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14 CCNL 2016/2018.

#### **Art. 5**

##### **Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative**

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo di 3 anni con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. Per l'affidamento degli Incarichi dell'area delle Posizioni Organizzative sono stabiliti i seguenti criteri generali :

##### **Criteri di natura oggettiva**

- a) Spessore della responsabilità relativa al ruolo attribuito anche in considerazione dello svolgimento di funzioni sostitutive o vicarie della dirigenza;
- b) Complessità e qualità delle competenze attribuite alla struttura organizzativa anche in rapporto alla qualità e quantità del personale assegnato ;
- c) Rilevanza qualitativa e quantitativa eventualmente delegata dal livello sopra ordinato ;
- d) Grado di specializzazione richiesto per l'assolvimento dei compiti affidati .

##### **Criteri di natura soggettiva**

- a) Titolo di studio e/o competenza ed esperienza professionale necessari per svolgere le funzioni legate alla posizione ;
  - b) Capacità di iniziativa personale e di proporre soluzioni innovative e migliorative dell'organizzazione del lavoro e di recepimento ed attuazione delle innovazioni normative;
  - c) capacità di coordinamento e di indirizzo del personale assegnato ;
  - d) capacità di integrazione delle attività lavorative dell'ufficio di appartenenza con gli altri uffici della medesima Area o di altre Aree dell'Ente .
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva acquisisce, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia;

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema previsto dall'articolo 6. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 6 .

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 6 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

#### **Art. 6**

##### **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'art. 15, c. 2 del CCNL 2016/2018 stabilisce che l'importo della retribuzione di posizione possa variare da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa di cui all'articolo 7.

3. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti ai sensi del successivo articolo 8.

4. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative si determina un complementare e corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate.

#### **Art. 7**

##### **Graduazione retribuzione di posizione e di risultato**

1. Nell'attribuzione dell'indennità di posizione l'Ente terrà conto della seguente graduazione:

FASCIA A	Titolare di posizione organizzativa in struttura complessa con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali, con funzioni delegate	Retribuzione di posizione fino a € 13.000,00
FASCIA B	Titolare di posizione organizzativa in struttura complessa con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali	Retribuzione di posizione fino a € 12.000,00
FASCIA c	Titolare di posizione organizzativa in struttura semplice con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali	Retribuzione di posizione fino a € 10.000,00

2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta ad almeno il 15% del totale delle risorse a disposizione pari a € 140.000,00 per l'anno 2019 .

3. La somma totale degli importi massimi, moltiplicati per ciascuna tipologia di PO, non può essere superiore all'importo di cui al comma 2.

4. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore spetterà una maggiorazione dell'importo dell'indennità di posizione graduata sulla base delle percentuali di seguito indicate del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico ad interim:

- ulteriore incarico di posizione organizzativa in struttura semplice con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: maggiorazione del 15% ;
- ulteriore incarico di posizione organizzativa in struttura complessa con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: maggiorazione del 20% ;

- ulteriore incarico di posizione organizzativa con funzioni delegate: maggiorazione del 25% .

#### **Art. 8**

##### ***Criteria generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa***

1. La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura pari ad almeno il 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio, inteso come somma della indennità di posizione e di risultato, è determinata in base a i criteri stabiliti nel “*Sistema Permanente di Valutazione del Personale*” e nella “*Metodologia Tecnica per il Computo e l'erogazione del Salario Accessorio del Personale dei Livelli*” allegati al “**Regolamento del ciclo di gestione della performance**” vigente presso l'Ente .
2. Il risultato raggiunto è valutato dall'organo preposto alla valutazione.
3. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo inferiore al 15% i risparmi implementano i compensi destinati alla indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa nell'anno successivo.

#### **Art. 9**

##### **Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa**

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui al precedente art. 7, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 27 del CCNL del 14/09/2000 e dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
2. I dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa che svolgono particolare attività a favore dell'Ente, con il diritto a percepire i menzionati compensi professionali aggiuntivi riconosciuti da disposizioni di legge e di CCNL hanno diritto a percepire anche la retribuzione di risultato.
3. Ferme restando le altre limitazioni stabilite da norme di legge o contrattuali nel caso in cui tali compensi aggiuntivi superino su base annua l'ammontare di euro 10.000, la retribuzione di risultato erogata ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 15 %, e nel caso di compensi superiori a 25.000 euro annui è ridotta del 25 %. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.
4. Le somme residuali **non utilizzate o non attribuite** per effetto dell'applicazione del precedente comma nel corrispondente esercizio finanziario, sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art. 68, c.1 ultimo periodo, del CCNL 21.05.2018, quali economie dell'anno precedente.

### **CAPO III**

#### **CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE**

#### **Art. 10**

##### ***Criteria generali per l'incentivazione della performance del personale (cd produttività)***

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 68, co. 2°, lett. a) e b) e co. 3° del CCNL 21 maggio 2018 è strettamente

correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

3. La predetta finalità viene realizzata seguendo tre modalità di incentivazione della produttività:

- a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte del Servizio di Controllo Interno del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione (cd *performance organizzativa*);
- b) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai Dirigenti e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte del Servizio di Controllo Interno del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei dirigenti. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel Documento Programmatico di Gestione ai singoli dirigenti, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd *performance individuale*);
- c) il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Dirigente sulla base delle priorità indicate dal Documento Programmatico di Gestione, anche con riferimento a specifici settori, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o financo tutti i settori. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del Servizio di Controllo Interno ed alla valutazione da parte dei dirigenti.

4. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al co. 3.

## **Art.11**

### ***Incentivazione collegata alla performance***

1. Il sistema di incentivazione della performance del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione che deve essere coerente con i principi dettati dal CCNL 21 maggio 2018 e dai D.Lgs. n. 165/2001 e n. 150/2009, per come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.

2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi assegnati dai dirigenti e coerenti con quelli e definiti nel Documento Programmatico di Gestione tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori, nonché per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e per il possesso e/o miglioramento dei parametri di virtuosità dell'ente. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/di ampliamento.



3. All'inizio del periodo di valutazione i Dirigenti assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il Documento Programmatico di Gestione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva. Tale assegnazione riguarda sia gli obiettivi di cui alla lett. b) che quelli relativi alla lett. c) del precedente art. 10, co. 3. Per l'assegnazione delle risorse di cui alla lettera a) del citato co. 3 del precedente art. 10, si deve fare riferimento ai parametri in cui si articola la performance organizzativa indicati nel sistema di valutazione dell'ente .

4. Gli obiettivi ed i parametri così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Dirigente preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il dirigente provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc.

5. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività per la parte in cui vi concorre tutto il personale (lett. b) del co. 3 dell'art. 10), viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti delle strutture e della posizione di inquadramento giuridico. Esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella:

Posizione giuridica	Peso
B	1,20
C	1,30
D	1,50

6. I Dirigenti comunicano ai dipendenti interessati l'inserimento nell'ambito degli obiettivi/progetti di cui alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 10 , unitamente alle risorse previste per la incentivazione dei singoli dipendenti; con il che viene definito il budget iniziale.

7. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Dirigenti, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dal Servizio di Controllo Interno.

8. La valutazione è effettuata dal Dirigente, anche su proposta del titolare di posizione organizzativa, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 per come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal dirigente ovvero dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale. La relativa metodologia è adottata dall'ente previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali limitatamente ai criteri generali e ad esclusione della scheda. La misura del compenso è determinata con riferimento al valore percentuale del punteggio ottenuto.

9. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 120 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

**CAPO IV**  
**ALTRE INDENNITÀ**  
**Art. 12**  
*Indennità condizioni di lavoro*

1. Sulla base di quanto previsto dall'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 è istituita la indennità condizioni di lavoro.

2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività implicanti il maneggio di valori.

3. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente in 6,00 euro per quelle di maneggio valori.

### **Art. 13**

#### **Indennità per specifiche responsabilità**

1. Le parti convengono, come previsto dall'art. 70-quinquies del CCNL 2016/2018, di riconoscere al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, variabile su due livelli di retribuzione individuati prioritariamente sulla base delle competenze assegnate dal dirigente ed in secondo luogo in base alla categoria di appartenenza:

- I° livello – da € 800,00 ad € 1.500,00;
- II° livello – da € 1.600,00 ad € 3.000,00.

Il livello di complessità e responsabilità viene individuato dai Dirigenti con atto formale, riferendosi ai contenuti dell'incarico ed alla presenza di fattori quali: il carico di responsabilità formali, la formalità del procedimento, il rilievo delle competenze specialistiche richieste, la rilevanza e complessità dei compiti e dell'impegno gestionale, il grado di integrazione complessiva, la rilevanza e la visibilità esterna, il tipo di articolazione dell'utenza, il coordinamento di gruppi di lavoro, l'assegnazione di funzioni plurime. Annualmente il responsabile del settore procederà, sulla base delle prestazioni e dei risultati raggiunti, alla erogazione dell'indennità ed alla verifica della permanenza delle condizioni per la erogazione dell'indennità.

- Le indennità citate sono valori annui lordi e commisurate ai tempi di durata in mesi dell'incarico nel corso di ciascun anno e sono revocabili qualora il dipendente non sia più adibito alla funzione individuata;

- E' consentita la corresponsione di una sola indennità per specifiche responsabilità

### **Art. 14**

#### ***Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti***

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies, co. 2 del CCNL 21 maggio 2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Dirigente, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- b) compiti di responsabilità affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.

2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del co. 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso.

3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 350 (trecentocinquanta) annui.

4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

5. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso aggiuntivo senza superare il tetto massimo di €500,00 annui lordi. Tale indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori a 120 giorni, diversi dalle ferie e dal congedo di maternità/paternità. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di

categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'art. 70-quinquies, co. 1 del CCNL 21 maggio 2018 per come disciplinato dal precedente art. 13 del presente contratto.

6. Il Servizio Risorse Umane provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

#### **Art. 15**

##### ***Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente***

1. Agli avvocati dipendenti dell'ente e che svolgono la loro attività nell'avvocatura sono riconosciuti i compensi previsti dal legislatore sulla base dei principi dettati dalla normativa, dal regolamento adottato dall'ente e dal presente articolo del CCDI.

2. I compensi erogati sulla base delle disposizioni di cui al presente articolo possono essere erogati, sommandoli alla retribuzione di risultato ed alle altre voci di salario accessorio, in misura non superiore al trattamento economico individuale complessivo lordo dell'intero anno.

#### **Art. 16**

##### ***Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016***

1. La ripartizione delle risorse (comprenditive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 è disposta sulla base delle indicazioni dettate dal regolamento adottato dall'ente oltre che dai principi dettati dal legislatore.

2. Le risorse non spese per assegnazione all'esterno della relativa attività costituiscono economie per il bilancio dell'ente o possono essere utilizzate per la realizzazione dell'opera.

3. I compensi di cui al presente articolo non possono superare il tetto del 50% del trattamento economico individuale complessivo lordo dell'intero anno.

#### **Art. 17**

##### ***Ripartizione del fondo per le risorse decentrate***

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.

2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di marzo di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.

4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'art. 68, co. 1, del CCNL 21 maggio 2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

### **CAPO V**

## **PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

#### **Art. 18**

##### ***Le progressioni economiche orizzontali***

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che hanno già raggiunto la soglia massima e/o che hanno una anzianità di inquadramento nella categoria o nella posizione economica inferiore a 3 anni) non superiore comunque al 25%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle

progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31 marzo 1999 e dall'art. 31, co. 7, del CCNL del 14 settembre 2000 .

3. La decorrenza delle progressioni economiche non può essere precedente al 1° gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

4. Le progressioni sono, sulla base delle previsioni dettate dall'ente in uno specifico regolamento, effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie e possono essere effettuate anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'Ente.

5. Non possono partecipare alle procedure ed alle progressioni i dipendenti con provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni, con esclusione di quelli previsti dall'art. 13, comma 2, (Codice disciplinare) del CCNL del 12 giugno 2003, ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

6. E' escluso dalla procedura selettiva il dipendente che, nel corso della medesima, si venga a trovare in una delle condizioni di cui al comma 5 anteriormente all'approvazione della graduatoria finale.

7. Può partecipare alla procedura selettiva con riserva il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare sospeso in attesa di definizione del procedimento penale, cui non sia stata applicata una misura cautelare di sospensione dal servizio. In tali casi, la riserva è sciolta con l'eventuale attribuzione della fascia economica superiore solo a seguito dell'archiviazione del procedimento penale o di una sentenza di assoluzione, nonché dell'archiviazione del procedimento disciplinare.

8. Può partecipare alla procedura selettiva con riserva, da sciogliere all'esito della decisione giurisdizionale definitiva, il dipendente che sia contro interessato in un giudizio pendente con l'Amministrazione per il riconoscimento della progressione economica.

#### **Art. 19**

##### ***I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali***

1. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono fissati dall'art. 16 del CCNL del 21 maggio 2018.

2. Per l'esercizio 2019 ai fini della Progressione Economica Orizzontale saranno applicati i criteri di selezione di cui agli articoli 17 e 18 del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

3. Ad integrazione di questi criteri si prevede che a far data dall'esercizio 2020 ai fini della Progressione Economica Orizzontale saranno applicati i criteri aggiuntivi:

- a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione immediatamente precedente riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
- b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente; tale graduatoria viene formata per ogni singolo settore.
- c) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata **la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente** a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- d) I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività;
- e) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;
- f) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

4. Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio.

**CAPO VI**  
**ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**  
**Art. 20**

**Orario di lavoro**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro ordinario è articolato su cinque giorni, dal lunedì al venerdì con **due rientri pomeridiani nelle giornate di lunedì e giovedì**, come dettagliato di seguito:

- **orario antimeridiano dalle ore 08:00 alle ore 14:00 (da lunedì a venerdì);**

- **orario pomeridiano dalle 15:00 alle ore 18:00 (lunedì e giovedì)**

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro individuale non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dal vigente CCNL .

4. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'Ente, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali, tenendo conto dei seguenti criteri:

- *ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;*

- *miglioramento della qualità delle prestazioni;*

- *ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;*

- *miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.*

5. **Per dare concreta attuazione ai suddetti criteri, l'ente adotta la tipologia di Orario Flessibile, ossia la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 27, CCNL 21/05/2018**

Sono individuate le seguenti fasce di flessibilità:

**IN ENTRATA**

*Orario Antimeridiano : dalle ore 08:00 alle ore 08:30;*

*Orario Pomeridiano : dalle ore 14:30 alle ore 15:30*

**IN USCITA**

*Orario Antimeridiano : dalle ore 14:00 alle ore 14:30;*

*Orario Pomeridiano : dalle ore 17:30 alle ore 18:30*

6. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Tuttavia i ritardi in entrata che superano l'orario massimo di flessibilità (antimeridiano 8,30 e pomeridiano 15,30), sono da considerare permessi brevi ai sensi dell'art. 33 bis del CCNL del 21/05/2018 e si sommano nell'ambito del plafond massimo consentito di 36 ore annue.

7. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi concordati con il dirigente (art. 27, c. 3, CCNL 21/05/2018);

8. Nei casi nei quali il debito orario scaturisca da atti organizzativi del datore di lavoro lo stesso non concorre al raggiungimento del tetto di 36 ore annue previsto per i permessi di cui all'art. 33-bis del CCNL 21-05-2018 e in deroga a quanto previsto dal superiore c.7 dovranno essere recuperati entro il primo trimestre successivo o con compensazione programmata a carico della banca delle ore.

9. L'assenza del dipendente negli orari di presenza obbligatoria, tra le ore 08:30 e le 13:30 e tra le ore 15:30 e le 17:30, deve essere giustificata dai permessi previsti dalla legge o dai CCNL, debitamente documentati e autorizzati dal Dirigente di Area. Il dipendente che non comunichi il ritardo entro le 08:30 al competente Dirigente o al Responsabile del Servizio,

sarà considerato in ferie d'ufficio.

10. E' possibile usufruire di un'unica "Pausa Breve" quotidiana della durata massima di 15 minuti al giorno che dovrà essere preventivamente autorizzata anche verbalmente dal dirigente. Tale pausa deve *essere* recuperata con una corrispondente prestazione lavorativa nella medesima giornata, nell'ambito della flessibilità o mediante rientri pomeridiani concordati con il proprio Dirigente. Si precisa che tale "pausa breve", se non recuperata **nell'arco della medesima giornata, incrementa i Permessi Brevi di cui all'art 33-bis del CCNL 21/05/2018.**

11 . L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico e badge in dotazione di cui il dipendente è assoluto responsabile.

12 . Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

#### **Art. 21**

##### **Orario di lavoro straordinario**

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici dandone comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.

3. L'Ente si impegna a fornire alle OO.SS. e alla RSU entro il 30 maggio e il 30 settembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del dirigente della struttura cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

6. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.

7. Nel confermare il limite massimo individuale di 150 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo di 180 ore, per un numero limitato di dipendenti.

#### **Art. 22**

##### **Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.

2. La durata della pausa sarà al massimo di 90 minuti.

#### **Art. 23**

##### **Reperibilità**

1. Per i servizi di Pronto Intervento viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno (art. 24 ccnl 2018). Tale importo è

raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere posto in reperibilità per più di 3 volte in un mese; l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.

#### **Art. 24**

##### **La Banca delle Ore**

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

2. Entro trenta giorni dalla stipula del presente accordo la materia sarà oggetto di definizione mediante apposito atto regolamentare preventivamente portato a conoscenza delle rappresentanze sindacali.

3. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 50 ore annue, e le eccedenze dell'orario di lavoro del dipendente. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

4. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione, se riferite ad ore di lavoro straordinario autorizzate, o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari

4. La Banca delle ore può fornire un credito ad ogni dipendente entro il limite di 12 ore annuali, utilizzabile eventualmente per coprire una intera giornata e da recuperarsi entro la fine dell'anno di riferimento a quello di utilizzo.

5. L'utilizzo del credito e la programmazione del recupero saranno concordati dal dipendente con il Dirigente della struttura di appartenenza, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Gli stessi debbono essere autorizzati preventivamente dal dirigente competente e non potranno compensare ritardi e altre assenze non preventivamente autorizzate o programmate.

6. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale e le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nei prospetti messi a disposizione dal servizio risorse umane.

7. per i dipendenti con incarico di Posizione Organizzativa la gestione dell'orario di lavoro dovrà tenere conto delle peculiarità del sistema di responsabilità correlato all'incarico conferito.

#### **Art. 25**

##### **Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili**

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza

negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.

4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

#### **Art. 26**

##### **Pari opportunità**

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano un numero consistente di dipendenti dell'ente.

4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal [D.Lgs. n. 150/2009](#) si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

#### **Art. 27**

##### **Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi**

Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente potrà tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di comprovate esigenze organizzative.

### **CAPO VII**

#### **ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**

#### **Art. 28**

##### **Servizi minimi essenziali**

1. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendoci in atto un processo di riorganizzazione le parti concordano di individuare entro 60 giorni:

- le categorie e i profili professionali coinvolti sul tema oggetto del presente articolo;
- i contingenti di personale coinvolto suddivisi per categoria e profilo professionale.

2. L'esercizio del diritto di sciopero va temperato con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione. Le prestazioni indispensabili vanno erogate anche nell'evenienza di sciopero, sia mediante l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti a tali prestazioni, sia mediante forme di erogazione periodica, cioè con fascia oraria ridotta.

3. A tal fine viene richiamato il contenuto dell'**Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nelle aziende territoriali per l'edilizia residenziale (ex IACP)**. (Deliberazione n. 03/69 del 16 aprile 2003 - GURI N. 104 DEL 7/05/2003) .



## **Art. 29**

### **Le attività di formazione**

1. L'ente è impegnato a dare corso ad iniziative di formazione ed informazione del personale attraverso la adozione di uno specifico piano.

2. Con le modalità contenute nel piano di cui al punto precedente, viene garantita la possibilità di partecipazione di tutti i dipendenti, in modo differenziato, alle iniziative di formazione.

3. L'ente può dare corso ad iniziative di formazione in modo associato con altre amministrazioni.

## **CAPO VIII**

### **LA COSTITUZIONE DEL FONDO**

#### **Art. 30**

##### **Integrazione della parte variabile del fondo**

1. Spetta all'ente la costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL.

2. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

3. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'art. 67, co. 3, lett. h), e del co. 4, del CCNL 21 maggio 2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che costituisce a tutti gli effetti una disposizione contrattuale e che di regola precede l'avvio delle trattative per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo.

## **CAPO IX**

### **CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI**

#### **Art. 31**

##### **Interpretazione autentica**

1. Le parti firmatarie del presente Contratto sono le uniche abilitate all'interpretazione delle norme e regole previste nel presente CCDI.

2. Per la risoluzione delle controversie applicative del presente Contratto, le parti si incontrano, su richiesta di una di esse, entro 30 giorni dalla richiesta. Nelle more dell'incontro le parti sospendono ogni iniziativa in merito alla controversia stessa. In alcun caso potrà essere considerata autentica l'interpretazione di una sola delle parti

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

#### **Art. 32**

##### **Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro due mesi dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire apportare le dovute eventuali integrazioni attuative.

### **Art. 33**

#### **Norme finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

3. Il presente testo contrattuale, corredato delle relazioni previste dalla legge entro cinque giorni dalla sottoscrizione sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

4. Le parti si impegnano a costituire il CUG entro e non oltre il mese di gennaio 2020.