



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA

già Provincia Regionale di Ragusa

Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente non dirigente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa Triennio 2019-2021

Premesso che:

- a) in data 18-12-2019 è stata sottoscritta la ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente non dirigente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa per il triennio 2019-2021;
- b) il Collegio dei Revisori dei Conti, con parere n. 43/19 del 30-12-2019, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL e delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40-bis, comma 1, D. Lgs. N. 165/01);
- c) il Commissario Straordinario con delib.ne n. 117 del 30-12-2019 adottata con i poteri della Giunta ex art. 15 L. R. n. 15/2015, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

In data 31 Dicembre 2019 alle ore 17,30 nella sede del Libero Consorzio Comunale di Ragusa ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione trattante di parte pubblica, nella persona di:

Presidente- Dott.ssa M. Evelina Riva- *Segretario Generale F.to*

Componente- Dott. Raffaele Falconieri- *Dirigente Settore 1° F.to*
Polizia Prov.le, Organizzazione e Gestione RR.UU., Servizi Socio Assistenziali

Componente- Ing. Carlo Sinatra- *Dirigente Settore 3° F.to*
Finanze e Contabilità

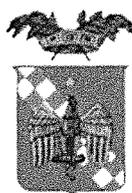
Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

- Nunzio Fernandez - CGIL FP F.to
- Clara Damanti - CISL FPS F.to
- Francesco Rocca - UIL FPL F.to

La RSU nelle persone di:

Leggio Rosario F.to	Calvo Maria F.to
Ottaviano Vincenzo F.to	Sampieri Francesca F.to
Toro Patrizia F.to	Carrabino Rita F.to
Occhipinti Adriano F.to	Aquila Laura F.to
Castello Emanuele F.to	Di Martino M. Giovanna F.to
Iacono Salvatore F.to	Santoro Luigi F.to

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto definitivamente l'allegato Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente non dirigente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, per il triennio 2019-2021.



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA
GIA' PROVINCIA REGIONALE DI RAGUSA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE NON DIRIGENTE

TRIENNIO 2019-2021

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

Art. 1. Finalità

Art. 2. Ambito di applicazione

Art. 3 Vigenza e ambiti del contratto

Art. 4- Interpretazione autentica del contratto

CAPO II- CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Art.5- Incentivazione collegata alla performance

Art. 6- Differenziale del premio individuale

CAPO -III- ALTRE INDENNITÀ

Art. 7- Indennità condizioni di lavoro

Art. 8- Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018

Art. 9- Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

Art. 10- Indennità di funzione Polizia Provinciale

Art. 11- Indennità di servizio esterno Polizia Provinciale

Art. 12- Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati

Art. 13- Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente

Art. 14- Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016

Art. 15- Ripartizione del Fondo per le risorse decentrate

Art. 16- Indennità di reperibilità

Art. 17- Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Art. 18- Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

CAPO IV- PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 19- La effettuazione delle progressioni orizzontali

Art. 20- I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali

CAPO V- ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21- Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 22- Banca delle ore

Art. 23- Ferie e riposi solidali

Art. 24- Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad 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

CAPO VI- ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 27 -Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

ART. 28- Le attività di formazione

ART. 29- Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

ART. 30- Incremento risorse art. 15, co. 5, CCNL 21-5-18

CAPO VIII- CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 31- Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 32- 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 dipendenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle 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.

Art. 2
Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) di durata triennale ha per oggetto le materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 21/05/2018 e si applica al personale non dirigente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa già Provincia Regionale di Ragusa, ivi compreso il personale a tempo determinato, comandato/distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dalla data di sottoscrizione del medesimo, salvo diversa decorrenza prevista da specifiche disposizioni.

Art. 3
Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto si applica per il triennio 2019/2021.
2. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire di norma entro 60 giorni dall'approvazione del piano della performance.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
4. Le parti convengono che, con cadenza almeno semestrale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
5. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4
Interpretazione autentica del contratto

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

CAPO II
CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE
DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Art. 5

Incentivazione collegata alla performance

1. L'incentivazione alla produttività individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente che si traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione vigente nell'ente, tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.
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. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "**Produttività organizzativa**" e "**Produttività individuale**" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale).
4. La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla **performance organizzativa**, viene collegata alla individuazione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano dettagliato degli obiettivi con un grado di raggiungimento non inferiore all'75%.
5. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della **performance individuale** essa avviene in base ad un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente, individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo, nonché il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento.
6. Una quota pari al 50% della parte variabile del fondo, calcolata ai sensi dell'art 68, comma 3, del CCNL, sarà destinata a premiare la performance individuale; il restante 50% premierà la performance organizzativa.

7. I compensi connessi alla valutazione sia della performance individuale, sia della performance organizzativa, sono liquidabili solo a seguito della definizione del complessivo processo di valutazione coincidente con la validazione, da parte del Nucleo di Valutazione, della relazione sulla performance relativa all'annualità di riferimento.
8. Si dà atto che ai fini dell'attribuzione degli incentivi correlati alla performance del Personale con rapporto di lavoro part time, verrà operata una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
9. La valutazione è effettuata dal Dirigente, anche su proposta del titolare di posizione organizzativa, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione vigente. 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, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.
10. Fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 6, la misura del compenso è determinata con riferimento alle giornate di presenza effettive in servizio e al punteggio individuale ottenuto, che per quanto riguarda la performance individuale sarà attribuita solo ai dipendenti che hanno ottenuto un punteggio associato a un giudizio di adeguatezza, secondo il sistema di misurazione e di valutazione vigente.
11. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 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.
12. Ai soli fini della determinazione dei compensi per la performance individuale/organizzativa e di quanto previsto al comma precedente, sono equiparate alla effettiva presenza in servizio solamente le seguenti tipologie di assenza: ferie, festività soppresse, santo patrono, riposo infrasettimanale compensativo della domenica, infortunio sul lavoro, maternità, permessi sindacali.

Art. 6

Differenziale del premio individuale

1. In applicazione dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018, ad una quota limitata di dipendenti pari al 10% è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale di ciascuna categoria valutato positivamente. Le percentuali relative ai dipendenti cui corrispondere il differenziale e la maggiorazione del premio individuale sono definite annualmente nell'Accordo sull'utilizzo del Fondo.

Ai fini dell'attribuzione del differenziale si tiene conto dei seguenti criteri:

- a) Non aver conseguito sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento della valutazione;
- b) Aver ottenuto nella performance individuale il punteggio massimo previsto dal Sistema di valutazione vigente;
- c) Aver realizzato un numero di assenze, non superiore a 5 o 6 giorni, in base all'articolazione dell'orario di lavoro; sono equiparate alla effettiva presenza in servizio solamente le seguenti tipologie di assenza: ferie, festività soppresse, santo patrono, riposo infrasettimanale compensativo della domenica, infortunio sul lavoro, maternità, permessi sindacali.
- d) Saldo orario positivo nell'anno di riferimento.

In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti

organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

CAPO III

ALTRE INDENNITÀ

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro

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

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzione non conciliabile con reperibilità, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c. le parti convengono di riconoscere quali attività disagiate quelle svolte dal personale ausiliario adibito a servizi di custodia e portineria delle sedi dell'Ente con orario organizzato su due turni giornalieri dalle ore 7,30 alle ore 19,30.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze ed in base alle attestazioni rilasciate dai Dirigenti che hanno in servizio presso i rispettivi settori il personale interessato; tali attestazioni dovranno contenere apposita specifica circa l'effettivo svolgimento delle attività disagiate.

3. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:
 - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa),

attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

A specificazione di quanto previsto al presente articolo, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze ed in base alle attestazioni rilasciate dai Dirigenti che hanno in servizio presso i rispettivi settori il personale interessato; tali attestazioni dovranno contenere apposita specifica circa l'effettivo svolgimento delle attività che comportano esposizione al rischio.

4. Si individuano i fattori implicant **maneggio valori** come segue:

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

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

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti: dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e dal sistema di rilevazione presenze/assenze

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata come segue:

- a) personale esposto a rischio € 2,00/giorno
- b) personale esposto a disagio € 3,00/giorno
- c) personale addetto al maneggio valori: € 2,50/giorno

Art. 8

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018

1. Al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa può essere riconosciuta ai sensi dell'art.70 quinquies comma 1 un'indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.
2. L'importo del fondo determinato per corrispondere l'indennità di cui al comma 1) viene assegnato a ciascun Settore/Staff, il cui dirigente individuerà i soggetti che presentano i requisiti per l'assegnazione di tale indennità (ogni dirigente ha a disposizione un budget che può assegnare ai propri dipendenti in relazione ai compiti svolti).
3. Per l'attribuzione delle suddette indennità di cui al comma 1 si rimanda allo specifico Regolamento sottoscritto in data e approvato con delib.ne C.S. n 26 del 1-3-2016 così come modificata con delib.ne C.S. n. 29 del 12-4-2018.

Art. 9

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) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
- b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

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 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. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

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

Art. 10

Indennità di funzione Polizia Provinciale

1. Al personale di categoria C e D appartenente alla Polizia Provinciale, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinata tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità, come segue:

CATEGORIA D: UFFICIALE/ Specialista area di vigilanza – UFFICIALE DI TURNO, RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA ARTICOLATA E/O RESPONSABILITÀ DI ATTIVITÀ/FUNZIONE SPECIALISTICA.

A) Ufficiale di turno.

E' lo specialista di vigilanza al quale, con disposizione di servizio del Comandante o di chi ne fa le veci, per ogni turno di lavoro della polizia provinciale vengono assegnati i compiti e le responsabilità di:

- controllare e coordinare personalmente le principali operazioni ed attività dell'intero turno, assicurandone la massima puntualità;
 - verificare le presenze/assenze del personale e, all'occorrenza, di modificare/integrare la composizione delle pattuglie e l'assegnazione del personale, dei veicoli e delle risorse strumentali ai vari servizi programmati nel turno.
 - ricevere e verificare le relazioni di fine servizio da ciascun capopattuglia nel caso di emergenza (es. condizioni meteo avverse, sinistri stradali gravi, ecc.), di disporre e coordinare gli interventi sul territorio, anche in deroga ai servizi programmati, informando tempestivamente il Comandante della situazione.
 - mettere in atto ogni iniziativa resa necessaria dalle contingenze ivi compresa la riorganizzazione dei servizi del turno e l'impiego delle risorse strumentali al fine di fronteggiare emergenze connesse ai fattori climatici o di altra natura;
 - curare che siano annotati sull'apposito registro le notizie e/o principali avvenimenti del turno (es: richieste intervento, segnalazioni, ecc.)
 - informare l'Ufficiale del turno successivo di quanto possa interessare quel turno.
- All'Ufficiale di turno, per ogni turno di lavoro, è riconosciuta una indennità di € 7,00.

B) Responsabilità di struttura articolata

La particolare responsabilità di struttura è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate specifiche funzioni collegate al coordinamento di struttura di tipo operativo relative ad ambiti strategici e comunque di particolare rilevanza per la polizia provinciale (es. Nucleo di polizia ittico-venatoria, di polizia ambientale, di polizia stradale, Ufficio Infortunistica stradale, Ufficio Depenalizzazione e gestione dei verbali e del contenzioso, Ufficio Programmazione, ecc.) Alle posizioni fanno carico inoltre responsabilità di procedimento nonché responsabilità formali in relazione alla complessità dell'impegno gestionale, alla rilevanza e visibilità interna ed esterna.

Fermo restando che le posizioni devono comunque operare in un ambito strategico in relazione agli obiettivi dell'Ente, i requisiti minimi che caratterizzano in linea generale la responsabilità di struttura, sono i seguenti:

- 1) Coordinamento di una struttura articolata ex art. 8 ROUS nell'ambito della Polizia Provinciale, purché siano soddisfatti tutti i seguenti requisiti:
 - a) All'unità organizzativa sono affidati una pluralità di processi tecnico – amministrativi diversificati in relazione alle materie e alle questioni da affrontare e risolvere;
 - b) L'attività dell'unità organizzativa implica rapporti diretti e frequenti con soggetti esterni all'ente (Autorità Giudiziaria, Prefettura, Questura etc.) e/o rapporti diretti e frequenti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori, necessari per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;

- 2) Responsabilità formale e diretta di una pluralità di processi tecnico-amministrativi complessi e diversificati; la complessità è valutata in relazione ai seguenti criteri:
 - a) Le attività collegate ai processi sono ampiamente diversificate e richiedono conoscenze e capacità operative multi - specialistiche, necessarie per affrontare la varietà delle questioni da risolvere nell'ambito delle istruttorie di cui il titolare è responsabile formale;
 - b) Le attività collegate ai processi coinvolgono necessariamente una pluralità di unità organizzative interne od esterne al settore e/o soggetti esterni;
- 3) La posizione di lavoro implica l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal Comandante.

C) Responsabilità di attività/funzione ad elevata competenza specialistica

La Responsabilità di attività/funzione specialistica è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate specifiche responsabilità, collegate a processi lavorativi rilevanti per i quali è richiesto particolare impegno professionale e competenze specialistiche che richiedono costante aggiornamento e continua formazione.

Fermo restando che le posizioni specialistiche sono collegate a processi lavorativi rilevanti, i requisiti minimi (che devono essere tutti contemporaneamente presenti) che caratterizzano in linea generale la funzione specialistica, sono i seguenti:

- a) la posizione lavorativa assume la responsabilità diretta di una pluralità di processi tecnico amministrativi che, per le caratteristiche e i contenuti delle questioni da trattare e risolvere, implicano un elevato grado di specializzazione i cui contenuti saranno esplicitati dal Comandante con espresso riferimento alla specifica posizione;
- b) rapporti diretti e frequenti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori necessarie per la trattazione delle questioni attinenti alle materie per le quali è posseduto l'elevato grado di specializzazione;
- d) elaborazione di pareri scritti sulle materie e sulle questioni attinenti alla specializzazione posseduta, qualora richiesti anche da soggetti di altri settori;
- e) la posizione di lavoro implica l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal Comandante.

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui ai superiori punti B) e C), la "pesatura" avrà luogo sulla scorta del seguente punteggio:

	PUNTEGGIO	
Responsabilità di struttura articolata ex art. 8 ROUS	Da punti 15 a punti 20 (in funzione della complessità della struttura e del numero di unità da coordinare)	
Responsabilità di attività/funzione ad elevata competenza specialistica	Da punti 15 a punti 20 (in funzione del grado di competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere)	
Gestione (non negoziale) di risorse finanziarie e/o strumentali (in aggiunta a quanto sub 1 e 2)	Punti da 1 a 5	

Elevata complessità, responsabilità e trasversalità dei procedimenti (in aggiunta a quanto sub 1 e 2) anche in relazione al grado di esposizione economica o giuridica, verso l'esterno o verso l'amministrazione	Punti da 1 a 5	
Nel caso di cumulo di più parametri di pesatura non può superarsi l'importo massimo dell'indennità prevista per la categoria D		

Valore attribuito ad ogni punto: € 100,00

CATEGORIA C: Agente – Istruttore di Polizia Provinciale
PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Le posizioni di Polizia Provinciale con compiti di responsabilità non occasionali ascrivibili alla categoria C sono quelle che implicano responsabilità di struttura semplice che eroga servizi esterni sul territorio o che comportano la responsabilità di sovrintendere alla dotazione strumentale della Polizia Provinciale. Le posizioni sono le seguenti:

1) Funzione di Capo pattuglia ovvero di posizione di lavoro a cui è collegato il compito di coordinare l'attività di una unità organizzativa semplice che svolge servizi, comandati con disposizione giornaliera, di competenza della polizia provinciale, purché:

- a) all'unità organizzativa sia addetta almeno 1 unità da coordinare (oltre al capopattuglia);
- b) la pattuglia svolga servizio di vigilanza sul territorio provinciale;
- c) assunzione della responsabilità di attuazione puntuale e piena dei compiti e degli obiettivi assegnati alla pattuglia secondo le disposizioni del dirigente o suo delegato, risultante da apposito atto formale (ordine di servizio giornaliero).

Al capopattuglia, per ogni turno di lavoro, è riconosciuta una indennità di € 4,00

2) Responsabilità della manutenzione del parco auto della polizia provinciale e di verifica della massa vestiario nonché del suo approvvigionamento, nell'ambito di direttive formalmente impartite dal dirigente. Per tale funzione è riconosciuta una indennità di € 800,00 annua

Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

Le indennità di cui sopra sostituiscono per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, CCNL 2018.

L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, CCNL 2018;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies, CCNL 2018;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis, CCNL 2018.

Ogni anno, il Comandante di P.P., con atto formale conferisce a ciascun dipendente i compiti connessi al grado rivestito specificando il grado di responsabilità relativi a servizio, funzioni, progetti. Con

disposizioni giornaliere del Comandante o suo delegato sono assegnati le funzioni di Ufficiale di Turno e di Capopattuglia.

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

Le indennità di funzione di cui lettera B e C sono erogabili quando il dipendente abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare.

Art. 11

Indennità di servizio esterno Polizia Provinciale

1. Al personale della polizia locale che svolge la prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterna sul territorio in modo continuativo sulla base dell'organizzazione del lavoro adottate compete l'indennità di cui all'art. 56 quinquies del CCNL commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. L'indennità di cui al predetto articolo è individuata in € 6,00 al giorno, a condizione che il servizio esterno sia svolto per almeno il 90% dell'impegno orario giornaliero.
3. Qualora il dipendente svolga nell'arco della giornata una parte della sua attività non superiore al 40% dell'impegno orario all'interno degli uffici, a condizione che detta attività sia strettamente connessa e indispensabile allo svolgimento del servizio esterno effettivamente reso per il restante 60% dell'impiego orario giornaliero, la misura dell'indennità è ridotta in € 2,00.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
5. Poiché tale attività è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento della attività la medesima e da intendersi esclusa a fronte di qualsiasi assenza giornaliera a qualunque titolo dovuta.

Art. 12

Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21 maggio 2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.

3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

Art. 13

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. Sono ripartiti in favore del dipendente avvocato che ha patrocinato la causa i compensi derivanti da cause condotte con successo per l'ente con condanna dell'altra parte al pagamento delle spese legali e, entro il tetto delle risorse previste nel bilancio del 2013 allo stesso titolo, delle cause condotte con successo per l'ente con compensazione delle spese legali. Nel caso in cui si superi tale soglia i compensi saranno proporzionalmente ridotti in modo da rientrare entro la stessa.

3. 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 complessivo dell'intero anno.

4. Nella assegnazione delle cause ai singoli avvocati dipendenti si tiene conto della specializzazione e della esperienza maturate, nonché della puntualità nello svolgimento delle procedure. Inoltre si applicano – per quanto possibile – criteri di rotazione, ivi comprese le attività di consulenza svolte a favore dell'ente, e si garantisce di norma che il valore complessivo delle cause affidate sia eguale.

5. Nel caso in cui tali compensi superino su base annua l'ammontare di euro 10.000, la retribuzione di risultato agli avvocati destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 50%, e nel caso di compensi superiori a 15.000 euro annui è ridotta del 70%. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

Art. 14

Criteria delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016

1. La ripartizione delle risorse (comprensive 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. Nel caso in cui tali compensi superino su base annua l'ammontare di euro 10.000, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 50%, e nel caso di compensi superiori a 15.000 euro annui è ridotta del 70%. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

Art. 15

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 maggio 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.

Art. 16
Indennità di reperibilità

1. Per i servizi Viabilità, Edilizia Scolastica e Patrimoniale e Protezione Civile viene istituito il servizio di pronta reperibilità remunerata con una indennità giornaliera di reperibilità.
2. L'importo dell'indennità giornaliera, valevole per 12 ore, è determinato in euro 12,00.
3. L'indennità è raddoppiata in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 2 e 6 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. 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 2.
7. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 17
***Criteri 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 al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio, inteso come somma della indennità di posizione e di risultato, è determinata in relazione alla indennità di posizione e al punteggio individuale ottenuto, secondo il sistema di misurazione e di valutazione vigente

Art. 18
***Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge
per i titolari di posizione organizzativa***

1. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative superino su base annua l'ammontare di euro 10.000, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 50%, e nel caso di compensi superiori a 15.000 euro annui è ridotta del 70%.

2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa e la relativa operazione è effettuata dopo che, ai sensi del co. 2 del precedente articolo, la misura complessiva delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è stata ricondotta nel tetto massimo previsto per questi compensi.

CAPO IV PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 19

La effettuazione delle progressioni orizzontali

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, 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 2 anni) non superiore comunque al 40% in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
3. Le parti annualmente in sede di Contratto Integrativo possono destinare una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.
4. La decorrenza delle progressioni economiche non può essere precedente allo 1 gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione ed il finanziamento, e non può essere retroattiva rispetto allo 1° gennaio dell'anno in cui le graduatorie di progressione economica sono approvate.

Art. 20

I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali

1. Per la determinazione dei criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono fissati dall'art. 16 del CCNL del 21 maggio 2018 si rinvia ad apposito regolamento.

CAPO V
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21
Flessibilità dell'orario di lavoro

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (*servizi in turno, ecc.*).

1. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 90 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura (*ovvero* nella fascia che va dalle ore 9,30 alle ore 13,00 antimeridiane e, nei giorni di rientro pomeridiano anche dalle ore 15,30 alle ore 17,00).
2. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 22
Banca delle ore

1. Presso il Settore Risorse Umane è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, e il saldo positivo mensile sempre autorizzato a posteriori dal dirigente, nel limite massimo individuale di 90 ore annue.
2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato come riposo compensativo, comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in economia a favore dell'Ente

Art.23
Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte.

Art. 24

Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore

1. Ai fini della eventuale fruizione delle ferie ad ore, sono stabiliti i seguenti monte ore annuali:
 - a) 202 ore, corrispondenti ai 28 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 2 del CCNL 16 - 18;
 - b) 192 ore, corrispondenti ai 32 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 3 del CCNL 16 - 18;
 - c) 187 ore, corrispondenti ai 26 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 4 del CCNL 16 - 18;
 - d) 180 ore, corrispondenti ai 30 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 4 del CCNL 16 - 18.In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, il monte ore di cui al comma 2 sono riproporzionati, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.
2. Qualora le ferie siano fruito per l'intera giornata si determina una decurtazione del monte ore di cui al comma 2, pari all'orario ordinario che il dipendente avrebbe dovuto effettuare nella stessa giornata.
3. Per garantire il recupero psico-fisico del dipendente, devono comunque essere fruiti nell'anno almeno 20 giorni interi, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su cinque giorni, e almeno 24 giorni, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su sei giorni.

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 molti dei 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.

CAPO VI

**ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE
DECENTRATA INTEGRATIVA**

Art. 27

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1° aprile 1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 35% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.

3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

Art. 28

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. L'ente dà corso ad iniziative di formazione in modo associato con altre amministrazioni

Art. 29

Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il contingente previsto dall'art. 53 c. 2 del contratto può essere elevato di un ulteriore 10%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:
 - gravi situazioni familiari del personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%.
2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

ART. 30

INCREMENTO RISORSE ART. 15, CO.5 CCNL

A decorrere dall'anno 2020 le parti concordano, ai sensi dell'art. 7, co. 4, lett. u l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, co. 5, CCNL dell'importo di € 20.000,00 con contestuale riduzione del fondo delle risorse di cui all'art. 67 dello stesso contratto.

CAPO VII

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 31

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.
1. 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 trasmesso alla giunta e viene pubblicato sull'area intranet dell'Ente.
2. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare

l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 32

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.

